

Termo de Referência 80/2024

Informações Básicas

Número do artefato	UASG	Editado por	Atualizado em
80/2024	370003-COORD. GERAL, DE LIC. CONT. E DOC /DGI/SE/CGU	BRUNO FERRUZZI ZOPOLATO	19/08/2024 11:02 (v 20.0)
Status	ASSINADO		

Outras informações

Categoria	Número da Contratação	Processo Administrativo
V - prestação de serviços, inclusive os técnico-profissionais especializados/Serviço continuado com dedicação exclusiva de mão de obra	90052/2023	00190.101217 /2024-21

1. Definição do objeto

1. CONDIÇÕES GERAIS DA CONTRATAÇÃO

1.1. Contratação de serviços de Técnico em Secretariado, Secretariado Executivo e Encarregado-Geral, a serem executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nas dependências da Controladoria-Geral da União (CGU, nos imóveis atualmente ocupados ou naqueles que venham a ser ocupados pelo Órgão, em Brasília-DF, bem como nas Unidades Regionais, localizadas nas capitais dos Estados do Amapá, Rio de Janeiro e Roraima, nos termos da tabela abaixo, conforme condições e exigências estabelecidas neste instrumento.

CONTRATAÇÃO DE SECRETARIADO							
GRUPO	Nº	POSTO	CATSER	QUANTIDADE DE POSTOS	VALOR MENSAL POR POSTO	VALOR MENSAL TOTAL	VALOR ANUAL
				A	C	D = A*C	E=D*12
1	1	SECRETARIADO EXECUTIVO -DF	16578	12	R\$ 14.697,02	R\$ 176.364,24	R\$ 2.116.370,88
	2	TÉCNICO EM SECRETARIADO - DF	16578	30	R\$ 8.235,60	R\$ 247.068,00	R\$ 2.964.816,00
	3	ENCARREGADO - GERAL	25623	1	R\$ 10.814,58	R\$ 10.814,58	R\$ 129.774,96
SUBTOTAL				43	R\$ 33.747,20	R\$ 434.246,82	R\$ 5.210.961,84
	4	SECRETARIADO EXECUTIVO -RJ	16578	1	R\$ 9.478,09	R\$ 9.478,09	R\$ 113.737,08
SUBTOTAL				1	R\$ 9.478,09	R\$ 9.478,09	R\$ 113.737,08
	5	SECRETARIADO EXECUTIVO - AP	16578	1	R\$ 9.172,44	R\$ 9.172,44	R\$ 110.069,28
SUBTOTAL				1	R\$ 9.172,44	R\$ 9.172,44	R\$ 110.069,28
	6	SECRETARIADO EXECUTIVO - RR	16578	1	R\$ 9.744,93	R\$ 9.744,93	R\$ 116.939,16
SUBTOTAL				1	R\$ 9.744,93	R\$ 9.744,93	R\$ 116.939,16
TOTAL				46	R\$ 62.142,66	R\$ 462.642,28	R\$ 5.551.707,36

1.2. Os serviços objeto desta contratação são caracterizados como comuns, conforme justificativa constante do Estudo Técnico Preliminar, Anexo deste Termo de Referência (TR).

1.3. O prazo de vigência da contratação é de 12 (doze) meses contados a partir da assinatura do Contrato, prorrogável por até 10 (dez) anos, na forma dos artigos 106 e 107 da Lei n.º14.133, de 2021.

1.4. O serviço é enquadrado como continuado tendo em vista que visa assegurar o atendimento das demandas rotineiras típicas de serviços de secretariado que se destinam à realização de atividades auxiliares necessárias ao bom funcionamento da Controladoria-Geral da União (CGU), conforme detalhado no Estudo Técnico Preliminar, Anexo deste Termo de Referência.

1.5. O contrato oferece maior detalhamento das regras que serão aplicadas em relação à vigência da contratação.

## 2. Fundamentação da contratação

### 2. FUNDAMENTAÇÃO E DESCRIÇÃO DA NECESSIDADE DA CONTRATAÇÃO

2.1. A Fundamentação da Contratação e de seus quantitativos encontra-se pormenorizada em tópico específico dos Estudos Técnicos Preliminares (ETP), Anexo deste Termo de Referência.

2.2. O objeto da contratação está previsto no Plano de Contratações Anual (PCA) 2024, conforme DFD n.º 56/2023, aprovado por meio da contratação n.º 370003-90052/2023.

2.3. Ressalta-se, porém, que esta contratação ainda aguarda a publicação do Plano de Gestão de Logística Sustentável da CGU para instituição das práticas de sustentabilidade e de racionalização dos gastos institucionais e dos processos administrativos, conforme descrito no item 14.4. do ETP, Anexo deste Termo de Referência.

2.4. Esta contratação encontra amparo legal na Instrução Normativa n.º 5, de 25 de maio de 2017, e, subsidiariamente, no Decreto n.º 9.507, de 21 de setembro de 2018, na Lei n.º 14.133, de 1º de abril de 2021, e na Instrução Normativa n.º 1, de 19 de janeiro de 2010.

2.5. A CGU não possui, em seu plano de cargos, categorias funcionais inerentes para atender às demandas dos serviços constantes neste Termo de Referência. Ademais, ressalta-se que esta contratação atende ao disposto no Decreto n.º 9.507, de 2018, uma vez que esses serviços se destinam à realização de atividades auxiliares, instrumentais ou acessórias aos assuntos que constituem a área de competência legal do Órgão, necessários ao bom funcionamento desta Controladoria.

2.6. O trabalho dos profissionais de Secretariado (técnico ou executivo) é de grande relevância para manter a máquina administrativa em funcionamento visto que estes profissionais tem o papel de: assessorar os dirigentes e autoridades do órgão, atender público interno e externo, gerenciar informações, elaborar documentos, organizar viagens, arquivar documentos físicos ou digitais e executar as demais atividades inerentes ao cargo e necessárias ao bom desempenho do trabalho.

2.7. Tendo em vista a imprescindibilidade e essencialidade desses serviços, com o intuito de evitar descontinuidade na prestação, faz-se necessária a realização de nova contratação.

2.8. A prestação dos serviços não gerará vínculo empregatício entre os empregados da CONTRATADA e a Administração CONTRATANTE, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize personalidade e subordinação direta.

## 3. Descrição da solução

### 3. DESCRIÇÃO DA SOLUÇÃO COMO UM TODO CONSIDERADO O CICLO DE VIDA DO OBJETO

3.1. A solução encontrada para atender à necessidade da Controladoria-Geral da União (CGU), se baseia em contratação de empresa com fornecimento de mão de obra com todos os materiais e equipamentos necessários à execução do serviço, por meio de postos de trabalho.

3.2. A descrição da solução como um todo encontra-se pormenorizada neste Termo de Referência e em seus respectivos anexos, de forma complementar.

## 4. Requisitos da contratação

### 4. REQUISITOS DA CONTRATAÇÃO

#### Sustentabilidade:

4.1. Os serviços constantes do presente instrumento são atividades na área logística que apoiam a atividade fim deste Órgão, assim, a CONTRATADA será instruída sobre a importância das políticas de sustentabilidade, conforme o Guia Nacional de Contratações Sustentáveis elaborado pela Advocacia-Geral da União (AGU), link: <<https://www.gov.br/agu/pt-br/composicao/cgu/cgu/guias/guia-de-contratacoes-sustentaveis-set-2023.pdf>>, em consonância com a política pública de contratações sustentáveis.

4.1.1. Porém, por se tratar de uma contratação de prestação de serviços de mão de obra exclusiva, os critérios de prática de sustentabilidade deverão estar alinhados com os projetos de Sustentabilidade e o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos. Além disso, deverão ser estimuladas as boas práticas de otimização de recursos, redução de desperdícios e menor poluição pautados nos seguintes pressupostos e exigências:

- Racionalização/economia no consumo de energia (especialmente elétrica) e água;
- Evitar ao máximo o uso de extensões elétricas;
- Treinamento/capacitação periódica dos empregados sobre boas práticas de redução de desperdício/poluição.

4.1.2. Nas contratações governamentais de bens, serviços e obras, deve ser dada prioridade para produtos e serviços que considerem critérios compatíveis com padrões sustentáveis devendo ser observada, a Instrução Normativa SLTI/MPOG n.º 1, de 19/1/2010; atendimento ao Decreto n.º 10.779, de 25/8/2021, que dispõe sobre medidas emergenciais de redução do consumo de energia elétrica no âmbito da administração pública federal; Lei n.º 6.938, de 31/8/1981, referente à Política Nacional do Meio Ambiente; Lei n.º 9.605, de 12/2/1998, trata de Crimes Ambientais; Lei n.º 10.295, de 17/10/2001, Lei da Eficiência Energética, que dispõe sobre a Política Nacional de Conservação e Uso Racional da Energia; Lei n.º 12.305, de 2/8/2010, que dispõe sobre a Política Nacional de Resíduos Sólidos, regulamentada pelo Decreto n.º 10.936, de 12/1/2022 e demais atos normativos sobre o tema.

4.1.3. A CONTRATADA deverá orientar seus empregados para colaborar de forma efetiva no desenvolvimento das atividades do programa interno de separação de resíduos sólidos, em recipientes para coleta seletiva nas cores internacionalmente identificadas, disponibilizados pela CONTRATANTE.

### Subcontratação

4.2. É vedada a subcontratação total ou parcial do objeto deste Termo de Referência, sob pena de rescisão contratual, sem prejuízo da aplicação das penalidades previstas.

4.3. A associação da CONTRATADA com outrem, a cessão ou transferência, total ou parcial, bem como a fusão, cisão ou incorporação devem ser comunicadas à CONTRATANTE para que esta delibere sobre a adjudicação do objeto ou manutenção do contrato, sendo essencial para tanto que a nova empresa comprove atender a todas as exigências de habilitação previstas neste Termo de Referência.

4.4. É admissível a fusão, cisão ou incorporação da CONTRATADA com/em outra pessoa jurídica, desde que sejam observados pela nova pessoa jurídica todos os requisitos de habilitação exigidos na licitação original; sejam mantidas as demais cláusulas e condições do contrato; não haja prejuízo à execução do objeto pactuado e haja a anuência expressa da Administração à continuidade do contrato.

### Garantia da contratação

4.5. Será exigida a garantia da contratação, considerada as modalidades de que tratam os arts. 96 e seguintes da Lei n.º 14.133, de 2021, no percentual e condições descritas nas cláusulas do contrato.

4.6. Em caso de opção pelo seguro-garantia, a parte adjudicatária terá prazo de 1 (um) mês, contado da data de homologação da licitação, para sua apresentação, que deve ocorrer antes da assinatura do contrato.

4.7. A garantia, nas modalidades caução e fiança bancária, deverá ser prestada em até 10 (dez) dias úteis após a assinatura do contrato.

4.8. O contrato oferece maior detalhamento das regras que serão aplicadas em relação à garantia da contratação.

### Vistoria

4.9. Não há necessidade de realização de avaliação prévia do local de execução dos serviços.

## 5. Modelo de execução do objeto

### 5. MODELO DE EXECUÇÃO DO OBJETO

#### Condições de Execução

5.1. A execução do objeto seguirá a seguinte dinâmica:

5.1.1. A solução dos serviços de Técnico em Secretariado, Secretariado Executivo e Encarregado-Geral escolhida para suprir as necessidades da CONTRATANTE é a contratação de empresa com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, integrada ao fornecimento de equipamentos necessários para o sistema de controle da jornada de trabalho para a perfeita execução dos serviços.

5.1.2. A execução dos serviços será iniciada a partir da data informada em contrato, devendo a CONTRATADA, nesse prazo, e após análise curricular prevista no item 5.10, alocar mão de obra nos respectivos locais e nos horários a serem fixados pela CONTRATANTE, informando, em tempo hábil, qualquer motivo impeditivo ou que a impossibilite de assumir os serviços contratados.

5.2. Os serviços, objeto deste Termo de Referência, referem-se às áreas de trabalho descritas a seguir, acompanhadas das respectivas exigências de qualificação e atribuições.

#### 5.2.1. CATEGORIA: TÉCNICO EM SECRETARIADO

5.2.1.1. Considerando as atribuições exigidas pela CONTRATANTE, o Código Brasileiro de Ocupação – CBO compatível é o de n.º 3515-05 (Técnico em Secretariado).

5.2.1.2. Para a presente contratação, o cargo de referência é o de Técnico em Secretariado, constante:

a) Para os postos do Distrito Federal: da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal – SEAC/DF e o Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Distrito Federal – SISDF.

5.2.1.3. Os profissionais serão contratados para exercer atividades na categoria denominada “Técnico em Secretariado”, definidas de acordo com a complexidade das atribuições da categoria:

#### I – Qualificação mínima exigida para a categoria de Técnico em Secretariado:

1. Ensino médio completo;
2. Certificação de conclusão de curso técnico em Secretariado em nível de 2º grau, de acordo com o exigido na Lei n.º 7.377, de 30 de setembro de 1985;
3. Registro Profissional, obtido nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho - SRTE/MTE, exigido pela legislação vigente;
4. Conhecimento básico em Informática;
5. Experiência anterior comprovada de, no mínimo, 1 (um) ano em atividades de Secretariado.

#### II – Principais atribuições da categoria de Técnico em Secretariado:

1. Atender, encaminhar, registrar e efetuar chamados telefônicos (internos e externos);
2. Receber, encaminhar e enviar correspondências físicas e eletrônicas;
3. Operar máquinas/equipamentos de rotina em atividades administrativas, incluindo microcomputadores, scanners, impressoras, copiadoras (inclusive multifuncionais), telefones digitais e outros aparelhos semelhantes e inerentes ao ambiente de escritório;
4. Cadastrar e manter atualizado os contatos necessários e/ou importantes ao relacionamento profissional do setor;
5. Agendar os compromissos e reuniões, bem como tomar as providências necessárias para reservar e organizar o espaço físico e equipamentos necessários, e prestar demais auxílios nas reuniões e apresentações;
6. Manter documentação da área em ordem, registrar entrada de informações e documentos e arquivá-los, quando for o caso;
7. Atender público interno e externo, encaminhando suas demandas aos setores e/ou pessoas competentes;
8. Solicitar transporte para o deslocamento de servidores da unidade para reuniões ou eventos externos;



9. Providenciar transporte e hospedagem para servidores da unidade deslocados para o cumprimento de agenda externa;
10. Realizar levantamento de necessidades de material de almoxarifado/escritório, fazer requisições, conferir, organizar e distribuir material;
11. Executar as demais atividades inerentes ao cargo e necessárias ao bom desempenho do trabalho.

### 5.2.2. CATEGORIA: SECRETÁRIO EXECUTIVO

5.2.2.1. Considerando as atribuições exigidas pela CONTRATANTE, o Código Brasileiro de Ocupação – CBO compatível é o de n.º 2523-05 (Secretário Executivo).

5.2.2.2. Para a presente contratação, o cargo de referência é o de Secretário Executivo, constante:

a) Para os postos do Distrito Federal: da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal – SEAC/DF e o Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Distrito Federal – SISDF.

b) Para os postos das Unidades Regionais:

Estado	Documentação Referencial	Categoria
Rio de Janeiro	Pesquisa de Mercado para definição dos salários conforme explicitado no tópico 8 do Estudo Técnico Preliminar, Anexo deste Termo de Referência (TR).  Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o Sindicato das Emp. Asseio e Cons. Est. do Rio de Janeiro e Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio e Conservação do Município do Rio de Janeiro-RJ para definição dos benefícios.	Secretário(a) Executivo(a)
Amapá	Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o Sindicato dos Trabalhadores em Asseio, Conservação do Estado do Amapá e Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação de Serviços Gerais do Estado do Amapá.	Secretária Nível Superior
Roraima	Acordo Coletivo do Trabalho firmado entre o Sind. dos Trab. em Emp. Prest. de Serv. ,Limpeza Urbana, Áreas Verdes, Asseio e Cons. e Colocação de Mão de Obra de Terceiros do Estado de Roraima e Diamond Serviços de Limpeza e Mão de Obra LTDA.	Secretário(a) Executivo(a)

5.2.2.3. Os profissionais serão contratados para exercer atividades na categoria denominada “Secretário Executivo”, definidas de acordo com a complexidade das atribuições da categoria:

#### I – Qualificação mínima exigida para a categoria de Secretário Executivo:

1. Ensino Superior Completo em Secretariado Executivo (bacharelado ou tecnólogo);
2. Registro Profissional, obtido nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho - SRTE/MTE, exigido pela legislação vigente;
3. Conhecimento básico em Informática;
4. Noções de Língua Estrangeira (inglês ou espanhol); e
5. Experiência anterior de, no mínimo, 2 (dois) anos em atividades de Secretariado.

#### II – Principais atribuições da categoria de Secretário Executivo:

Todas as atribuições elencadas para a categoria de Técnico em Secretariado, acrescidas das atribuições seguintes:

1. Planejamento, organização e direção de serviços de secretaria;
2. Assessorar dirigentes e autoridades:
  - a) Administrar a agenda;

- b) Marcar/cancelar compromissos;
- c) Dar suporte e secretariar reuniões;
- d) Administrar pendências, despachar e coletar assinaturas;
- e) Priorizar compromissos e ligações telefônicas.
- 3. Atender público interno e externo:
  - a) Recepcionar, orientar e encaminhar pessoas;
  - b) Fornecer informações, atender pedidos e solicitações;
  - c) Atender, filtrar, fazer e encaminhar ligações telefônicas;
  - d) Anotar e transmitir recados;
  - e) Autorizar entrada e permanência de visitantes e terceiros.
- 4. Gerenciar informações:
  - a) Ler, reproduzir e encaminhar documentos;
  - b) Pesquisar informações, direcioná-las e divulgá-las quando demandado;
  - c) Consultar profissionais de outras áreas;
  - d) Elaborar base de dados e manter atualizada;
  - e) Controlar cronogramas e prazos;
  - f) Acompanhar processos.
- 5. Elaborar documentos:
  - a) Redigir e formatar documentos;
  - b) Elaborar relatórios, convites, convocações, planilhas e gráficos;
  - c) Preparar apresentações;
  - d) Anotar informações e transcrever textos;
  - e) Controlar correspondência física e eletrônica;
  - f) Responder, protocolar, organizar, enviar e registrar correspondência.
- 6. Apoiar na organização de eventos e viagens:
  - a) Providenciar documentação legal de dirigentes e autoridades;
  - b) Pesquisar, reservar e preparar sala/local;
  - c) Enviar convite ou convocação e confirmar presença;
  - d) Providenciar passagens, hospedagem e transporte local;
  - e) Providenciar equipamentos, materiais e serviços de apoio;
  - f) Dar suporte durante evento;
  - g) Elaborar lista de presença;
  - h) Encaminhar certificados.
- 7. Arquivar documentos físicos e eletrônicos:
  - a) Identificar o assunto;
  - b) Identificar a natureza, classificar, ordenar e cadastrar documento;
  - c) Arquivar correspondência;
  - d) Administrar e atualizar arquivos.
- 8. Executar as demais atividades inerentes ao cargo e necessárias ao bom desempenho do trabalho.

### 5.2.3. CATEGORIA: ENCARREGADO-GERAL

5.2.3.1. Considerando as atribuições exigidas pela CONTRATANTE, o Código Brasileiro de Ocupação – CBO compatível é o de n.º 4101-05 (Supervisor Administrativo).

5.2.3.2. Para a presente contratação, a categoria de referência é o de Encarregado-Geral, constante da Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre o Sindicato das Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis do Distrito Federal – SEAC/DF e o Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis no Distrito Federal – SINDISERVIÇOS/DF.

5.2.3.3. Os profissionais serão contratados para exercer atividades na categoria denominada “Encarregado-Geral”, definidas de acordo com a complexidade das atribuições da categoria:

#### I – Qualificação mínima exigida para a categoria de Encarregado-Geral:

- 1. Ensino médio completo;
- 2. Conhecimento básico em Informática;
- 3. Experiência anterior, comprovada, de, no mínimo, 2 (dois) anos em atividades do Departamento de Pessoal.

## II – Principais atribuições da categoria de Encarregado-Geral:

1. Cumprir e fazer cumprir todas as determinações, instruções e orientações emanadas da Fiscalização do Contrato;
2. Reportar-se à Fiscalização do Contrato para dirimir quaisquer dúvidas a respeito da execução dos serviços;
3. Relatar à Fiscalização do Contrato, de forma imediata, toda e qualquer irregularidade observada nos locais onde os serviços estão sendo prestados;
4. Garantir que os empregados se reportem sempre à CONTRATADA, primeiramente, e não à Fiscalização ou servidores/autoridades da CONTRATANTE, na hipótese de ocorrência de problemas relacionados à execução contratual;
5. Acompanhar e controlar a frequência dos empregados da CONTRATADA;
6. Definir período de férias dos empregados da CONTRATADA, dando ciência à Fiscalização com a antecedência conforme previsto no item 6 deste Termo de Referência;
7. Atender prontamente **às demandas dos empregados** da CONTRATADA;
8. Adotar todas as providências para que as **coberturas de afastamentos** sejam tempestivas e atendam às necessidades da CONTRATANTE;
9. Entregar aos seus empregados **contracheques, auxílio-transporte e auxílio-alimentação**, em atendimento à legislação vigente;
10. Orientar e zelar para que os empregados se comportem sempre de forma educada e cordial, observando padrões de apresentação e higiene compatíveis com o local de prestação dos serviços;
11. Propor e adotar todas as providências necessárias para a **aplicação de sanções aos empregados** que deixarem de cumprir com suas obrigações ou que se comportarem em desacordo com as normas de conduta estabelecidas no Contrato;
12. Executar as demais atividades inerentes ao cargo e necessárias ao bom desempenho do trabalho.

5.2.4. O perfil geral exigido para todos os profissionais a serem alocados nos postos de trabalho, deverá contemplar:

- a) Dinamismo e iniciativa;
- b) Senso de organização;
- c) Aptidão para atendimento ao público;
- d) Capacidade de se comunicar com desenvoltura e cordialidade;
- e) Postura compatível com as atividades.

5.2.5. Será também exigido de todos os profissionais a serem alocados nos postos de trabalho responsabilidade e conduta adequada quanto a:

- a) Cumprir todas as normas e determinações legais emanadas da Fiscalização;
- b) Conhecer e cumprir o Código de Ética da CONTRATANTE;
- c) Guardar sigilo sobre documentos e assuntos de trabalho;
- d) Abster-se da execução de atividades alheias aos objetivos do Contrato;
- e) Comportar-se com educação, urbanidade, presteza, fineza e atenção no trato de todos os servidores, terceirizados, estagiários, colegas de trabalho e outras pessoas com quem venham a ter contato no ambiente de trabalho;
- f) Zelar pela segurança, limpeza e conservação dos equipamentos e instalações;
- g) Encaminhar ao conhecimento da CONTRATANTE, por meio do Encarregado-Geral da CONTRATADA, de forma imediata e em qualquer circunstância, a constatação de atitude suspeita observada nas dependências da CONTRATANTE.

### Local da prestação dos serviços

5.3. Os serviços serão prestados nas seguintes dependências, indicadas abaixo, e em outros imóveis que a CONTRATANTE venha a ocupar:

I – Brasília/DF: Edifício Multibrasil, Setor de Autarquias Sul, Quadra 5, Lote 9/10, Bloco A;

- II – Macapá/AP: Avenida Duque de Caxias, n.º 116 - Centro;
- III – Rio de Janeiro/RJ: Av Presidente Antônio Carlos, n.º 375, Ed. Palácio da Fazenda, 7º andar, Sala 711 – Centro; e
- IV – Boa Vista/RR: Avenida Capitão Ene Garcez, n.º 1.024 - São Francisco.

5.3.1. Caso haja alguma alteração nos endereços listados acima, a CONTRATANTE informará à CONTRATADA o novo endereço, a fim de viabilizar a continuidade da prestação dos serviços.

**Rotinas a serem cumpridas**

5.4. Os serviços serão prestados no horário compreendido entre 07:00 e 21:00 horas, de segunda a sexta-feira, perfazendo uma jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas.

5.4.1. Para a distribuição das 4 (quatro) horas excedentes entre segunda e sexta-feira, deverá ser observado as regras dispostas na Convenção Coletiva do Trabalho à qual a proposta da empresa esteja vinculada para cada cargo da contratação, bem como o firmamento de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa quando exigido.

5.5. Conforme Convenção Coletiva da Categoria de 2024 em sua Cláusula Quinquagésima - Banco de Horas e Compensação de Jornada, - *caput* "Nos termos, ora disciplinados, fica instituído o sistema de bancos de horas com fundamento no art. 59 da CLT, desde que mediante autorização do contratante", e seus parágrafos; e no art. 59, inciso 6º da CLT - " É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês.", este Termo de Referência trará as seguintes opções para a Jornada de Trabalho:

- flexibilidade do horário de início da intrajornada, de no mínimo 1 (uma) hora, conforme dispõe o artigo 71, devido as atividades exercidas pelas funcionárias dependerem das demandas do setor a qual prestam serviço;
- não serem descontados e nem computados como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de 5 (cinco) minutos, observado o limite máximo de 10 (dez) minutos diários, conforme CLT, art. 58, §1º;
- possibilidade de compensação de jornada de trabalho, em casos excepcionais, devidamente autorizados pela empresa, desde que a compensação ocorra no mesmo mês, conforme é estabelecido na CLT, art. 59, inciso 6º, supracitado.
- em caso de necessidade de ampliação da duração diária do trabalho por razões de serviço, o excesso de horas do dia deverá ser compensado em outro dia, desde que esta compensação ocorra no mesmo mês, como descrito na CLT, art. 59, §2º - "Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias."

5.5.1. As regras dispostas no item 5.5. poderão sofrer alterações caso seja publicada norma legal que trate de forma distinta da matéria.

5.5.2. Deverá ser observado o que dispõe a Convenção Coletiva à qual a proposta da CONTRATADA esteja vinculada, sendo necessário o firmamento de acordo extrajudicial entre o trabalhador e a empresa quando exigido.

5.6. Caso o horário de expediente do Órgão seja alterado por determinação legal ou imposição de circunstâncias supervenientes, deverá ser promovida adequação nos horários da prestação de serviços para atendimento da nova situação.

5.7. Tendo em vista o disposto nas Convenções Coletivas, **constantes nos Anexos deste Termo de Referência**, no artigo 74, §2º, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, a CONTRATADA deverá realizar o controle de jornada de trabalho para controle de assiduidade e pontualidade de seus empregados.

5.7.1. O controle da jornada de trabalho nas dependências da CONTRATANTE deverá ser efetuado por meio de sistema alternativo de controle de jornada de trabalho, a saber:

- a) biometria;
- b) controle de ponto por cartão magnético;
- c) sistema de ponto eletrônico alternativo; e outros permitidos por lei.

5.7.2. Deverão ser previstos dispositivos para o controle da jornada de trabalho em todos os locais onde forem prestados os serviços objeto deste Termo de Referência, respeitados os seguintes quantitativos mínimos:

Funcionários	Dispositivos

Até 100 funcionários	Mínimo de 1 dispositivo
Acima de 100 funcionários	1 a cada 100 funcionários

5.7.3. Poderá ser utilizado sistema alternativo eletrônico (do tipo Registrador Eletrônicos de Ponto – REP) para o controle de jornada de trabalho mediante autorização na Convenção Coletiva de Trabalho, e desde que respeitados os normativos vigentes.

5.7.4. Excepcionalmente poderá ser utilizada folha de ponto manual, desde que autorizado previamente pela gestão do contrato.

5.8. Os serviços poderão ser prestados fora das dependências da CGU e suas Regionais para auxiliar na execução de eventos, seminários, reuniões realizadas por esta Controladoria, mediante justificativa e comunicado enviado pelo responsável do setor, que o terceirizado atua, para a Gestão do Contrato solicitar a anuência por parte da empresa CONTRATADA.

5.8.1. Em caso de anuência da empresa não haverá prejuízos pecuniários nem ao terceirizado e nem a empresa.

5.9. A CONTRATANTE poderá, ainda, solicitar, de forma excepcional e temporária, à CONTRATADA a concessão de teletrabalho ao empregado, mediante justificativa e autorização do ordenador de despesas, caso em que os benefícios mensais não aplicáveis a essa situação deverão ser descontados em razão de lei ou convenção coletiva de trabalho.

#### **Requisição, disponibilização e substituição dos profissionais**

5.10. A cada solicitação da CONTRATANTE, inclusive quando da necessidade de substituições temporárias (coberturas), a CONTRATADA terá até 48 (quarenta e oito) horas para atendê-la, devendo, neste prazo, efetuar o recrutamento, a seleção e o encaminhamento dos novos profissionais às áreas demandantes.

5.10.1. O preenchimento das vagas afetas às categorias profissionais será realizado após análise curricular submetida à aprovação da CONTRATANTE.

5.10.2. Aprovado pela CONTRATANTE o currículo indicado, o profissional será alocado pela CONTRATADA e dar-se-á início à contagem do tempo de disponibilidade do profissional, para fins de prestação dos serviços e de faturamento.

5.10.3. Para os casos de novas contratações, o prazo especificado no item 5.10. se iniciará apenas após a aprovação do currículo pela CONTRATANTE.

5.10.4. Excepcionalmente, condicionado à aceitação de justificativa, por parte da CONTRATANTE, apresentada pela CONTRATADA, o prazo especificado no item 5.10. poderá ser revisto.

5.11. Será de inteira responsabilidade da CONTRATADA assegurar a prestação dos serviços durante os horários definidos pela CONTRATANTE.

5.12. À CONTRATANTE reserva-se o direito de, eventualmente, não solicitar a substituição temporária do profissional (cobertura) e, nessa hipótese, as horas referentes ao posto vago serão deduzidas da fatura.

5.13. Os serviços especificados no contrato não excluem outros, de natureza similar, que porventura se façam necessários para a boa execução da tarefa estabelecida pela CONTRATANTE, obrigando-se a CONTRATADA a executá-los prontamente como parte integrante de suas obrigações.

5.14. A escolaridade de cada profissional, fixada no item 5.2. deste Termo de Referência, deverá ser comprovada pela CONTRATADA, mediante a apresentação de diploma ou certificado emitido por instituição legalmente reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC, após a aprovação do currículo pela CONTRATANTE.

#### **Informações relevantes para o dimensionamento da proposta**

5.15. Das Planilhas de Custos e de Formação de Preços:

5.15.1. O modelo de Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços está apresentado no **Anexo** deste Termo de Referência, em conformidade com Instruções Normativas n.º 5, de 2017 e n.º 7, de 2018, e alterações posteriores.

5.15.2. As LICITANTES deverão preencher as Planilhas em arquivo Excel, fazendo constar as memórias de cálculo detalhadas, discriminando a metodologia e fórmulas adotadas para a obtenção dos valores propostos para os encargos, insumos e demais componentes de composição de custos e formação de preços dos postos de serviço, a fim de facilitar a análise por parte da área técnica da CONTRATANTE.

5.15.3. Na elaboração da planilha de formação de preços, que irá subsidiar a proposta, a LICITANTE pode utilizar norma coletiva de trabalho diversa daquela adotada pelo órgão ou entidade como parâmetro para o orçamento estimado da contratação, tendo em vista que o enquadramento sindical do empregador é definido por sua atividade econômica preponderante, e não em função da atividade desenvolvida pela categoria profissional que prestará os serviços mediante cessão de mão de obra, conforme o Acórdão TCU 1097/2019 Plenário.

5.15.4. A Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços servirá para demonstrar possíveis variações de custos /insumos no curso da execução do Contrato e deverá ser utilizada como base em eventuais repactuações ou revisões de preços.

5.15.5. A LICITANTE deverá, no preenchimento das Planilhas de Composição de Custos e Formação de Preços, observar as categorias profissionais e as quantidades de postos, incluindo todas as despesas com salários, leis sociais, trabalhistas, seguros, impostos, taxas e contribuições, transporte, alimentação, despesas administrativas e lucros e demais insumos necessários à sua composição.

5.15.6. Os custos de auxílio-alimentação deverão ter como base as condições estabelecidas nas Convenções Coletivas de Trabalho indicadas nas propostas de preços.

5.15.7. O auxílio-transporte deverá ser concedido pela CONTRATADA aos empregados de acordo com o Decreto n.º 10.854, de 2021, no valor referente ao itinerário de cada empregado, observadas as demais disposições insertas nas Convenções Coletivas de Trabalho indicadas nas propostas de preços.

5.15.8. Não há previsão de horas extras para quaisquer das categorias previstas neste Termo de Referência.

5.15.9. As propostas deverão conter indicação dos Sindicatos, Acordos e Convenções Coletivas de Trabalhos que regem cada categoria profissional que executará os serviços e a respectiva data base e vigência, com base no Código Brasileiro de Ocupações – CBO.

5.15.10. Deverão ser observados, quando do preenchimento da Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços, os valores, percentuais e benefícios exigidos em normas gerais e específicas aplicáveis, em especial àqueles estabelecidos na legislação vigente relativos ao recolhimento dos encargos sociais (tais como INSS, SESI ou SESC, SENAI ou SENAC, INCRA, Salário Educação, FGTS, Seguro Acidente de Trabalho/RAT/INSS, SEBRAE, Férias, 13º Salário e outros).

5.15.11. As LICITANTES deverão observar as disposições do Decreto n.º 6.957, de 2009, e outras que porventura tenham sido editadas até o momento da formulação de sua proposta, devendo aplicar o Fator Acidentário de Prevenção - FAP para o seu CNPJ, definido pelo Ministério do Trabalho e Previdência.

5.15.12. A proposta da LICITANTE deverá informar os “Riscos Ambientais do Trabalho - RAT” na Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços (Submódulo 2.2) considerando o valor de seu FAP, a ser comprovado no envio de sua proposta adequada ao lance vencedor, mediante apresentação da GFIP ou outro documento apto a fazê-lo.

5.15.13. Considerando tratar-se de contratação de serviços que se enquadra, para fins tributários, no conceito de cessão de mão de obra, conforme previsto no art. 31 da Lei n.º 8.212, de 1991 e alterações e nos arts. 112, 115, 117 e 118, da Instrução Normativa – RFB nº 971, de 2009 e alterações, a LICITANTE Microempresa - ME ou Empresa de Pequeno Porte – EPP optante pelo Simples Nacional, que, porventura venha a ser CONTRATADA, não poderá beneficiar-se da condição de optante e estará sujeita à retenção na fonte de tributos e contribuições sociais, na forma da legislação em vigor, em decorrência da sua EXCLUSÃO OBRIGATÓRIA DO SIMPLES NACIONAL A CONTAR DO MÊS SEGUINTE AO DA CONTRATAÇÃO, em consequência do que dispõem o art. 17, inciso XII, art. 30, inciso II e art. 31, inciso II, da Lei Complementar n.º 123, de 2006 e alterações. (Acórdão TCU 797/2011 – Plenário).

5.15.14. As LICITANTES estarão IMPEDIDAS DE APRESENTAR PLANILHAS DE CUSTOS E FORMAÇÃO DE PREÇOS COM BASE NO REGIME DE TRIBUTAÇÃO DO SIMPLES NACIONAL, já que tal prática implicaria ofensa às disposições da LC n.º 123, de 2006, conforme posicionamento externado pelo TCU nos Acórdãos TCU 797/2011 - Plenário e 2643/2015 - Segunda Câmara.

5.15.15. A LICITANTE optante pelo Simples Nacional, que porventura venha a ser CONTRATADA, deverá comunicar a contratação para a prestação dos serviços à Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB, até o último dia útil do mês subsequente ao da ocorrência da situação de vedação (celebração do contrato), apresentando à CONTRATANTE, no prazo de 90 (noventa) dias contados da assinatura do Termo Contratual, cópia dos ofícios, com comprovantes de entrega e recebimento. (Acórdão TCU nº 2.798, de 2010 – Plenário).

5.15.16. Caso a LICITANTE optante pelo Simples Nacional não efetue a comunicação no prazo assinalado acima, a própria CONTRATANTE, em obediência ao princípio da probidade administrativa, efetuará a comunicação à Secretaria

da Receita Federal do Brasil (RFB), para que esta efetue a exclusão de ofício, conforme disposto no inciso I do artigo 29 da Lei Complementar n.º 123, de 2006 e alterações.

5.15.17. Considerando-se jurisprudência do TCU (Acórdão n.º 288, de 2014 – Plenário), fica vedada a inclusão do item “Reserva Técnica” na Planilha de Custos e de Formação de Preços, já que não existem eventos que motivariam a aceitação desse tipo de custo. A inserção de custos dessa natureza acarretará a necessidade de retificação da proposta, solicitada mediante diligência, sendo que o não atendimento da mesma acarretará a desclassificação da proposta.

5.15.18. Conforme Súmula n.º 254 do TCU, o Imposto de Renda de Pessoa Jurídica –IRPJ e a Contribuição Social sobre o Lucro – CSLL não podem ser repassados para a CONTRATANTE, pois são tributos de natureza direta e personalista, que oneram diretamente a LICITANTE.

5.15.19. O montante de que trata o aviso prévio trabalhado, correspondente a 23,33% (vinte e três inteiros e trinta e três centésimos por cento) da remuneração mensal, deverá ser integralmente depositado durante a primeira vigência do Contrato.

5.15.20. Os custos referentes ao item “Treinamento/Capacitação/Reciclagem” deverão estar contemplados no item “Custos Indiretos, Tributos e Lucro”, da Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços (Módulo 6).

5.15.21. A proposta de preços da LICITANTE deverá observar ainda o regime de tributação ao qual está submetida, no tocante à incidência das alíquotas de ISS, PIS e COFINS sobre seu faturamento, conforme previsto nas Leis n.º 10.637, de 2002 e n.º 10.833, de 2003 (Acórdão TCU n.º 2.647, de 2009 - Plenário).

5.15.22. A LICITANTE deverá comprovar por meio de documentação hábil o seu regime de tributação, a fim de que se possa certificar que as alíquotas do PIS e da COFINS consignadas na planilha conferem com sua opção tributária.

5.15.23. Para as empresas tributadas pelo regime de incidência não cumulativa de PIS e de COFINS não será admitida, em nenhuma hipótese, a cotação do percentual integral das alíquotas relativas a PIS (1,65%) e COFINS (7,60%), tendo em vista que as Leis n.º 10.637, de 2002 e n.º 10.833, de 2003 permitem o desconto de créditos apurados com base em custos, despesas e encargos da pessoa jurídica pagos em etapas anteriores, fazendo com que o valor do tributo efetivamente recolhido, em relação ao faturamento, seja inferior à alíquota dessas contribuições.

5.15.24. As empresas tributadas pelo regime de incidência não cumulativa de PIS e COFINS devem cotar os percentuais que representem a média das alíquotas efetivamente recolhidas nos 12 (doze) meses anteriores à apresentação da proposta, apurada com base nos dados da Escrituração Fiscal Digital da Contribuição para o PIS/PASEP e para a COFINS (EFD-Contribuições), cujos respectivos registros deverão ser remetidos juntamente com a proposta e as planilhas.

5.15.25. A base para estabelecimento de critérios de repactuação de preços serão as Convenções Coletivas de Trabalho locais dos Sindicatos, indicadas nas propostas de preços, ou ainda, na ausência de regulação por tais instrumentos, o preço praticado no mercado ou apurado em publicações ou pesquisas setoriais para a categoria profissional correspondente, desde que documentalmente demonstradas.

5.15.26. Não serão incluídas nas planilhas de custos e formação de preços as disposições contidas em Acordos, Dissídios ou Convenções Coletivas que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa CONTRATADA, de matéria não trabalhista, de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, tais como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.

5.15.27. Os custos referentes à Assistência Médica (plano de saúde) e Assistência Odontológica não foram estimados pela Administração, tendo como fundamento os Pareceres n.º 15, de 2014/CPLC/DEPCONSU/PGF/AGU, n.º 12, de 2016/CPLC/DEPCONSU /PGF/AGU, n.º 239, de 2021/CONJUR-CGU/CGU/AGU e o contido no artigo 6º parágrafo único da Instrução Normativa n.º 5, de 2017, e artigo 135 §1º e §2º da Lei n.º 14.133/2021.

5.15.27.1. Tendo em vista os entendimentos acima, fica vedada à LICITANTE a inclusão desses itens na Planilha de Composição de Custos e Formação de Preços.

5.15.28. A proposta de preços deverá ser em papel timbrado da proponente, numerada em ordem sequencial, constando o seu endereço, razão social, CNPJ, número de telefone e endereço eletrônico, sem emendas, rasuras, ressalvas ou entrelinhas, mencionando o número e o objeto da licitação, contendo ainda, em seu conjunto:

5.15.28.1. Planilha devidamente assinada e preenchida com clareza e precisão, sem emendas ou rasuras, consignando os preços unitários de cada posto, bem como o preço total dos serviços;

5.15.28.2. Apresentar sempre preços correntes de mercado, sem quaisquer acréscimos em virtude de expectativa inflacionária ou de custos financeiros, compreendidos todas as despesas incidentes sobre o objeto licitado, tais como: impostos, fretes, seguros, taxas, etc e deduzidos os descontos eventualmente concedidos.

5.15.28.3. A licitante deverá entregar junto com a proposta de preços, declaração informando o enquadramento sindical da empresa, a atividade econômica preponderante e a justificativa para adoção do instrumento coletivo do trabalho em que se baseia sua proposta.

5.15.28.4. A licitante deverá apresentar cópia da carta ou registro sindical do sindicato a qual ela declara ser enquadrada, em razão do regramento do enquadramento sindical previsto na CLT ou por força de decisão judicial.

5.15.29. O pagamento será efetuado pelos serviços efetivamente executados, considerando a quantidade de postos implantados.

5.15.30. A parcela mensal a ser paga a título de aviso prévio trabalhado e indenizado corresponderá, no primeiro ano de contratação, ao percentual originalmente fixado na planilha de preços.

5.15.30.1. Não tendo havido a incidência de custos com aviso prévio trabalhado e indenizado, a prorrogação contratual seguinte deverá prever o pagamento do percentual máximo equivalente a 3 (três) dias a mais por ano de serviço, até o limite compatível com o prazo total de vigência contratual;

5.15.30.2. A adequação de pagamento de que trata o subitem anterior deverá ser prevista em termo aditivo;

5.15.30.3. Caso tenha ocorrido a incidência parcial ou total dos custos com aviso prévio trabalhado e/ou indenizado no primeiro ano de contratação, tais rubricas deverão ser mantidas na planilha de forma complementar/proporcional, devendo o órgão CONTRATANTE esclarecer a metodologia de cálculo adotada.

#### **Uniformes**

5.16. A CONTRATADA ficará dispensada em fornecer uniformes a seus empregados, porém deverá orientar todos a se apresentarem sempre limpos, asseados, vestidos com decoro e condizentes com a atividade a ser desempenhada no órgão CONTRATANTE.

#### **Procedimentos de transição e finalização do contrato**

5.17. Não serão necessários procedimentos de transição e finalização do contrato devido às características do objeto.

## **6. Modelo de gestão do contrato**

### **6. MODELO DE GESTÃO DO CONTRATO**

6.1. O contrato deverá ser executado fielmente pelas partes, de acordo com as cláusulas avençadas e as normas da Lei n.º 14.133, de 2021, e cada parte responderá pelas consequências de sua inexecução total ou parcial.

6.2. Em caso de impedimento, ordem de paralisação ou suspensão do contrato, o cronograma de execução será prorrogado automaticamente pelo tempo correspondente, anotadas tais circunstâncias mediante simples apostila.

6.3. As comunicações entre o órgão ou entidade e a CONTRATADA devem ser realizadas por escrito sempre que o ato exigir tal formalidade, admitindo-se o uso de carta, e-mail ou qualquer outro meio eletrônico para esse fim.

6.4. O órgão ou entidade poderá convocar o preposto da empresa para adoção de providências que devam ser cumpridas de imediato.

6.5. Após a assinatura do contrato ou instrumento equivalente, o órgão ou entidade poderá convocar o representante da empresa CONTRATADA para reunião inicial para apresentação do plano de fiscalização, que conterá informações acerca das obrigações contratuais, dos mecanismos de fiscalização, das estratégias para execução do objeto, do plano complementar de execução da CONTRATADA, quando houver, do método de aferição dos resultados e das sanções aplicáveis, dentre outros.

#### **Preposto**



6.6. A CONTRATADA designará formalmente o preposto da empresa, antes do início da prestação dos serviços, indicando no instrumento os poderes e deveres em relação à execução do objeto contratado.

6.7. A CONTRATADA deverá disponibilizar, em até 24 (vinte e quatro) horas corridas, o preposto da empresa no local da execução do objeto, sempre quando solicitado pela fiscalização.

6.8. A CONTRATANTE poderá recusar, desde que justificadamente, a indicação ou a manutenção do preposto da empresa, hipótese em que a CONTRATADA designará outro para o exercício da atividade.

#### **Rotinas de Fiscalização**

6.9. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada pelo(s) fiscal(is) do contrato, ou pelos respectivos substitutos (Lei n.º 14.133, de 2021, art. 117, caput).

#### **Fiscalização Técnica**

6.10. O fiscal técnico do contrato acompanhará a execução do contrato, para que sejam cumpridas todas as condições estabelecidas no contrato, de modo a assegurar os melhores resultados para a Administração. (Decreto n.º 11.246, de 2022, art. 22, VI);

6.11. O fiscal técnico do contrato anotará no histórico de gerenciamento do contrato todas as ocorrências relacionadas à execução do contrato, com a descrição do que for necessário para a regularização das faltas ou dos defeitos observados. (Lei n.º 14.133, de 2021, art. 117, §1º, e Decreto n.º 11.246, de 2022, art. 22, II);

6.12. Identificada qualquer inexistência ou irregularidade, o fiscal técnico do contrato emitirá notificações para a correção da execução do contrato, determinando prazo para a correção. (Decreto n.º 11.246, de 2022, art. 22, III);

6.13. O fiscal técnico do contrato informará ao gestor do contrato, em tempo hábil, a situação que demandar decisão ou adoção de medidas que ultrapassem sua competência, para que adote as medidas necessárias e saneadoras, se for o caso. (Decreto n.º 11.246, de 2022, art. 22, IV);

6.14. No caso de ocorrências que possam inviabilizar a execução do contrato nas datas aprazadas, o fiscal técnico do contrato comunicará o fato imediatamente ao gestor do contrato. (Decreto n.º 11.246, de 2022, art. 22, V);

6.15. O fiscal técnico do contrato comunicará ao gestor do contrato, em tempo hábil, o término do contrato sob sua responsabilidade, com vistas à tempestiva renovação ou à prorrogação contratual (Decreto n.º 11.246, de 2022, art. 22, VII).

6.16. A fiscalização técnica dos contratos deve avaliar constantemente através do Instrumento de Medição de Resultado (IMR), conforme previsto no **Anexo deste Termo de Referência** para aferição da qualidade da prestação dos serviços, devendo haver o redimensionamento no pagamento com base nos indicadores estabelecidos.

6.17. Durante a execução do objeto, fase do recebimento provisório, o fiscal técnico designado deverá monitorar constantemente o nível de qualidade dos serviços para evitar a sua degeneração, devendo intervir para requerer à CONTRATADA a correção das faltas, falhas e irregularidades constatadas.

6.18. O fiscal técnico do contrato deverá apresentar ao preposto da CONTRATADA a avaliação da execução do objeto ou, se for o caso, a avaliação de desempenho e qualidade da prestação dos serviços realizada.

6.19. O preposto deverá apor assinatura no documento, tomando ciência da avaliação realizada.

6.20. A CONTRATADA poderá apresentar justificativa para a prestação do serviço com menor nível de conformidade, que poderá ser aceita pelo fiscal técnico, desde que comprovada a excepcionalidade da ocorrência, resultante exclusivamente de fatores imprevisíveis e alheios ao controle do prestador.

6.21. Na hipótese de comportamento contínuo de desconformidade da prestação do serviço em relação à qualidade exigida, bem como quando esta ultrapassar os níveis mínimos toleráveis previstos nos indicadores, além dos fatores redutores, devem ser aplicadas as sanções à CONTRATADA de acordo com as regras previstas no ato convocatório.

6.22. É vedada a atribuição à CONTRATADA da avaliação de desempenho e qualidade da prestação dos serviços por ela realizada.

6.23. O fiscal técnico poderá realizar a avaliação diária, semanal ou mensal, desde que o período escolhido seja suficiente para avaliar ou, se for o caso, aferir o desempenho e qualidade da prestação dos serviços.

6.24. A fiscalização do contrato, ao verificar que houve subdimensionamento da produtividade pactuada, sem perda da qualidade na execução do serviço, deverá comunicar à autoridade responsável para que esta promova a adequação contratual à produtividade efetivamente realizada, respeitando-se os limites de alteração dos valores contratuais previstos na Lei n.º 14.133/2021. (IN 5/17 - art. 62)

6.25. A fiscalização da execução dos serviços abrange, ainda, as seguintes rotinas:

6.25.1. Fiscalização inicial (momento em que a prestação de serviços é iniciada):

6.25.1.1. Será elaborada planilha-resumo de todo o contrato administrativo, com informações sobre todos os empregados terceirizados que prestam serviços, com os seguintes dados: nome completo, número de inscrição no CPF, função exercida, salário, adicionais, gratificações, benefícios recebidos, sua especificação e quantidade (auxílio-transporte, auxílio-alimentação), horário de trabalho, férias, licenças, faltas, ocorrências e horas extras trabalhadas;

6.25.1.2. Todas as anotações contidas na CTPS dos empregados serão conferidas, a fim de que se possa verificar se as informações nelas inseridas coincidem com as informações fornecidas pela CONTRATADA e pelo empregado;

6.25.1.3. O número de terceirizados por função deve coincidir com o previsto no contrato administrativo;

6.25.1.4. O salário não pode ser inferior ao previsto no contrato administrativo e na Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria (CCT);

6.25.1.5. Serão consultadas eventuais obrigações adicionais constantes na CCT para a CONTRATADA;

6.25.1.6. No primeiro mês da prestação dos serviços, a CONTRATADA deverá apresentar a seguinte documentação:

a) Relação dos empregados, com nome completo, cargo ou função, horário do posto de trabalho, números da carteira de identidade (RG) e inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), e indicação dos responsáveis técnicos pela execução dos serviços, quando for o caso;

b) CTPS dos empregados admitidos e dos responsáveis técnicos pela execução dos serviços, quando for o caso, devidamente assinadas pela CONTRATADA;

c) Exames médicos admissionais dos empregados da CONTRATADA que prestarão os serviços; e

d) Declaração de responsabilidade exclusiva da CONTRATADA sobre a quitação dos encargos trabalhistas e sociais decorrentes do contrato.

6.25.2. Fiscalização mensal (a ser feita antes do pagamento da fatura ou nota fiscal):

6.25.2.1. Deve ser feita a retenção da contribuição previdenciária no valor de 11% (onze por cento) sobre o valor da fatura e dos impostos incidentes sobre a prestação do serviço;

6.25.2.2. Deve ser consultada a situação da empresa junto ao SICAF;

6.25.2.3. Serão exigidos a Certidão Negativa de Débito (CND) relativa a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União, o Certificado de Regularidade do FGTS (CRF) e a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT), caso esses documentos não estejam regularizados no SICAF;

6.25.2.4. Deverá ser exigida, quando couber, comprovação de que a empresa mantém reserva de cargos para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social, conforme disposto no art. 92, inciso XVII, da Lei n.º 14.133, de 2021.

6.25.3. Fiscalização diária:

6.25.3.1. Toda e qualquer alteração na forma de prestação do serviço, como a negociação de folgas ou a compensação de jornada, deve ser evitada, uma vez que essa conduta é exclusiva da CONTRATADA;

6.25.3.2. Devem ser conferidos, por amostragem, diariamente, os empregados terceirizados que estão prestando serviços e em quais funções, e se estão cumprindo a jornada de trabalho.

6.25.4. Cabe, ainda, à fiscalização do contrato, verificar se a CONTRATADA observa a legislação relativa à concessão de férias e licenças aos empregados, respeita a estabilidade provisória de seus empregados e observa a data-base da categoria prevista na CCT, concedendo os reajustes dos empregados no dia e percentual previstos.

6.25.4.1. O gestor deverá verificar a necessidade de proceder à repactuação do contrato, inclusive quanto à necessidade de solicitação da CONTRATADA.

6.25.5. A CONTRATANTE deverá solicitar, por amostragem, aos empregados, seus extratos da conta do FGTS e que verifiquem se as contribuições previdenciárias e do FGTS estão sendo recolhidas em seus nomes.

6.25.5.1. Ao final de um ano, todos os empregados devem ter seus extratos avaliados.

6.25.6. A CONTRATADA deverá entregar, no prazo de 15 (quinze) dias, quando solicitado pela CONTRATANTE quaisquer dos seguintes documentos:

- a) Extrato da conta do INSS e do FGTS de qualquer empregado, a critério da CONTRATANTE;
- b) Cópia da folha de pagamento analítica de qualquer mês da prestação dos serviços, em que conste como tomador a CONTRATANTE;
- c) Cópia dos contracheques assinados dos empregados relativos a qualquer mês da prestação dos serviços ou, ainda, quando necessário, cópia de recibos de depósitos bancários; e
- d) Comprovantes de entrega de benefícios suplementares (auxílio-transporte, auxílio-alimentação, entre outros), a que estiver obrigada por força de lei, Acordo, Convenção ou Dissídio Coletivo de Trabalho, relativos a qualquer mês da prestação dos serviços e de qualquer empregado.

6.26. A fiscalização de que trata esta cláusula não exclui nem reduz a responsabilidade da CONTRATADA, inclusive perante terceiros, por qualquer irregularidade, ainda que resultante de imperfeições técnicas, vícios redibitórios, ou emprego de material inadequado ou de qualidade inferior e, na ocorrência desta, não implica corresponsabilidade da CONTRATANTE ou de seus agentes, gestores e fiscais, de conformidade.

6.27. As disposições previstas neste Termo de Referência não excluem o disposto no Anexo VIII da Instrução Normativa SEGES /MP n.º 5, de 2017, aplicável no que for pertinente à contratação, por força da Instrução Normativa Seges/ME n.º 98, de 26 de dezembro de 2022.

6.28. Para efeito de recebimento provisório, ao final de cada período mensal, o fiscal técnico do contrato deverá apurar o resultado das avaliações da execução do objeto e, se for o caso, a análise do desempenho e qualidade da prestação dos serviços realizados em consonância com os indicadores previstos no ato convocatório, que poderá resultar no redimensionamento de valores a serem pagos à CONTRATADA, registrando em relatório a ser encaminhado ao gestor do contrato.

### **Fiscalização Administrativa**

6.29. O fiscal administrativo do contrato verificará a manutenção das condições de habilitação da CONTRATADA, acompanhará o empenho, o pagamento, as garantias, as glosas e a formalização de apostilamento e termos aditivos, solicitando quaisquer documentos comprobatórios pertinentes, caso necessário (Art. 23, I e II, do Decreto n.º 11.246, de 2022).

6.30. Caso ocorra descumprimento das obrigações contratuais, o fiscal administrativo do contrato atuará tempestivamente na solução do problema, reportando ao gestor do contrato para que tome as providências cabíveis, quando ultrapassar a sua competência; (Decreto nº 11.246, de 2022, art. 23, IV).

6.31. A fiscalização administrativa poderá ser efetivada com base em critérios estatísticos, levando-se em consideração falhas que impactem o contrato como um todo e não apenas erros e falhas eventuais no pagamento de alguma vantagem a um determinado empregado.

6.32. Na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas e sociais exigir-se-á, dentre outras, as seguintes comprovações:

6.32.1. No caso de empresas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

6.32.1.1. no primeiro mês da prestação dos serviços, a CONTRATADA deverá apresentar a seguinte documentação:

6.32.1.1.1. relação dos empregados, contendo nome completo, cargo ou função, horário do posto de trabalho, números da carteira de identidade (RG) e da inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), com indicação dos responsáveis técnicos pela execução dos serviços, quando for o caso;

6.32.1.1.2. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos empregados admitidos e dos responsáveis técnicos pela execução dos serviços, quando for o caso, devidamente assinada pela CONTRATADA;

6.32.1.1.3. exames médicos admissionais dos empregados da CONTRATADA que prestarão os serviços; e

6.32.1.2. entrega até o dia trinta do mês seguinte ao da prestação dos serviços ao setor responsável pela fiscalização do contrato dos seguintes documentos, quando não for possível a verificação da regularidade destes no Sistema de Cadastro de Fornecedores (Sicaf):

6.32.1.2.1. Certidão Negativa de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CND);

6.32.1.2.2. certidões que comprovem a regularidade perante as Fazendas Estadual, Distrital e Municipal do domicílio ou sede da CONTRATADA;

6.32.1.2.3. Certidão de Regularidade do FGTS (CRF); e

6.32.1.2.4. Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (CNDT).

6.32.1.3. entrega, quando solicitado pela CONTRATANTE, de quaisquer dos seguintes documentos:

6.32.1.3.1. extrato da conta do INSS e do FGTS de qualquer empregado, a critério da Administração CONTRATANTE;

6.32.1.3.2. cópia da folha de pagamento analítica de qualquer mês da prestação dos serviços, em que conste como tomador a parte CONTRATANTE;

6.32.1.3.3. cópia dos contracheques dos empregados relativos a qualquer mês da prestação dos serviços ou, ainda, quando necessário, cópia de recibos de depósitos bancários;

6.32.1.3.4. comprovantes de entrega de benefícios suplementares (auxílio-transporte, auxílio-alimentação, entre outros), a que estiver obrigada por força de lei ou de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho, relativos a qualquer mês da prestação dos serviços e de qualquer empregado; e

6.32.1.3.5. comprovantes de realização de eventuais cursos de treinamento e reciclagem que forem exigidos por lei ou pelo contrato.

6.32.1.4. entrega de cópia da documentação abaixo relacionada, quando da extinção ou rescisão do contrato, após o último mês de prestação dos serviços, no prazo definido no contrato:

6.32.1.5. termos de rescisão dos contratos de trabalho dos empregados prestadores de serviço, devidamente homologados, quando exigível pelo sindicato da categoria;

6.32.1.6. guias de recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, referentes às rescisões contratuais;

6.32.1.7. extratos dos depósitos efetuados nas contas vinculadas individuais do FGTS de cada empregado dispensado;

6.32.1.8. exames médicos demissionais dos empregados dispensados.

6.32.2. Sempre que houver admissão de novos empregados pela CONTRATADA, os documentos elencados no item 6.32.1.1 acima deverão ser apresentados.

6.32.3. A Administração deverá analisar a documentação solicitada no item 6.34.1.4 acima no prazo de 30 (trinta) dias após o recebimento dos documentos, prorrogáveis por mais 30 (trinta) dias, justificadamente.

6.32.4. A cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, a CONTRATADA deverá encaminhar termo de quitação anual das obrigações trabalhistas, na forma do art. 507-B da CLT, ou comprovar a adoção de providências voltadas à sua obtenção, relativamente aos empregados alocados, em dedicação exclusiva, na prestação de serviços contratados.

6.32.5. O termo de quitação anual efetivado deverá ser firmado junto ao respectivo Sindicato dos Empregados e obedecerá ao disposto no art. 507-B, parágrafo único, da CLT.

6.32.6. Para fins de comprovação da adoção das providências a que se refere o presente item, será aceito qualquer meio de prova, tais como: recibo de convocação, declaração de negativa de negociação, ata de negociação, dentre outros.

6.32.7. Não haverá pagamento adicional pela CONTRATANTE à CONTRATADA em razão do cumprimento das obrigações previstas neste item.

6.32.8. Os documentos necessários à comprovação do cumprimento das obrigações sociais trabalhistas poderão ser apresentados em original ou por qualquer processo de cópia autenticada por cartório competente ou por servidor da Administração.

6.32.9. Em caso de indício de irregularidade no recolhimento das contribuições previdenciárias, os fiscais ou gestores de contratos de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão oficiar à Receita Federal do Brasil (RFB).

6.32.10. Em caso de indício de irregularidade no recolhimento da contribuição para o FGTS, os fiscais ou gestores de contratos de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra deverão oficiar ao Ministério do Trabalho.

6.32.11. O descumprimento das obrigações trabalhistas ou a não manutenção das condições de habilitação pela CONTRATADA poderá dar ensejo à rescisão contratual, sem prejuízo das demais sanções.

6.32.12. A Administração CONTRATANTE poderá conceder um prazo para que a CONTRATADA regularize suas obrigações trabalhistas ou suas condições de habilitação, sob pena de rescisão contratual, quando não identificar má-fé ou a incapacidade da empresa de corrigir.

6.32.13. Caso não seja apresentada a documentação comprobatória do cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e para com o FGTS, a CONTRATANTE comunicará o fato à CONTRATADA e reterá o pagamento da fatura mensal, em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

6.32.14. Não havendo quitação das obrigações por parte da CONTRATADA no prazo de 15 (quinze) dias, a CONTRATANTE poderá efetuar o pagamento das obrigações diretamente aos empregados da CONTRATADA que tenham participado da execução dos serviços objeto do contrato.

6.32.15. O sindicato representante da categoria do trabalhador deverá ser notificado pela CONTRATANTE para acompanhar o pagamento das verbas mencionadas.

6.32.16. Tais pagamentos não configuram vínculo empregatício ou implicam a assunção de responsabilidade por quaisquer obrigações dele decorrentes entre a CONTRATANTE e os empregados da CONTRATADA.

6.32.17. O contrato só será considerado integralmente cumprido após a comprovação, pela CONTRATADA, do pagamento de todas as obrigações trabalhistas, sociais e previdenciárias e para com o FGTS referentes à mão de obra alocada em sua execução, inclusive quanto às verbas rescisórias.

6.32.18. A CONTRATADA é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

6.32.19. A inadimplência da CONTRATADA, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento.

6.32.20. A fiscalização administrativa observará, ainda, as diretrizes relacionadas no item 10 do Anexo VIII-B da Instrução Normativa n.º 5, de 26 de maio de 2017, cuja incidência se admite por força da Instrução Normativa Seges/ME n.º 98, de 26 de dezembro de 2022.

6.32.21. Para efeito de recebimento provisório, ao final de cada período mensal, o fiscal administrativo deverá verificar a efetiva realização dos dispêndios concernentes aos salários e às obrigações trabalhistas, previdenciárias e com o FGTS do mês anterior, dentre outros, emitindo relatório que será encaminhado ao gestor do contrato.

### Gestor do Contrato

6.33. O gestor do contrato coordenará a atualização do processo de acompanhamento e fiscalização do contrato contendo todos os registros formais da execução no histórico de gerenciamento do contrato, a exemplo da ordem de serviço, do registro de ocorrências, das alterações e das prorrogações contratuais, elaborando relatório com vistas à verificação da necessidade de adequações do contrato para fins de atendimento da finalidade da administração. (Decreto n.º 11.246, de 2022, art. 21, IV).

6.34. O gestor do contrato acompanhará os registros realizados pelos fiscais do contrato, de todas as ocorrências relacionadas à execução do contrato e as medidas adotadas, informando, se for o caso, à autoridade superior àquelas que ultrapassarem a sua competência. (Decreto n.º 11.246, de 2022, art. 21, II).

6.35. O gestor do contrato acompanhará a manutenção das condições de habilitação da CONTRATADA, para fins de empenho de despesa e pagamento, e anotará os problemas que obstem o fluxo normal da liquidação e do pagamento da despesa no relatório de riscos eventuais. (Decreto n.º 11.246, de 2022, art. 21, III).

6.36. O gestor do contrato emitirá documento comprobatório da avaliação realizada pelos fiscais técnico, administrativo e setorial quanto ao cumprimento de obrigações assumidas pela CONTRATADA, com menção ao seu desempenho na execução contratual, baseado nos indicadores objetivamente definidos e aferidos, e a eventuais penalidades aplicadas, devendo constar do cadastro de atesto de cumprimento de obrigações. (Decreto n.º 11.246, de 2022, art. 21, VIII).

6.37. O gestor do contrato tomará providências para a formalização de processo administrativo de responsabilização para fins de aplicação de sanções, a ser conduzido pela comissão de que trata o art. 158 da Lei n.º 14.133, de 2021, ou pelo agente ou pelo setor com competência para tal, conforme o caso. (Decreto n.º 11.246, de 2022, art. 21, X).

6.38. O gestor do contrato deverá elaborar relatório final com informações sobre a consecução dos objetivos que tenham justificado a contratação e eventuais condutas a serem adotadas para o aprimoramento das atividades da Administração. (Decreto n.º 11.246, de 2022, art. 21, VI).

6.39. O gestor do contrato deverá enviar a documentação pertinente ao setor competente para a formalização dos procedimentos de liquidação e pagamento, no valor dimensionado pela fiscalização e gestão nos termos do contrato.

#### **Obrigações da Contratante**

6.40. Exigir o cumprimento de todas as obrigações assumidas pela CONTRATADA, de acordo com as cláusulas contratuais e os termos de sua proposta;

6.41. Exercer o acompanhamento e a fiscalização dos serviços, por servidor especialmente designado, anotando em registro próprio as falhas detectadas, indicando dia, mês e ano, bem como o nome dos empregados eventualmente envolvidos, e encaminhando os apontamentos à autoridade competente para as providências cabíveis;

6.41.1. O fiscal designado não deverá ter exercido a função de pregoeiro na licitação que tenha antecedido o contrato, a fim de preservar a segregação de funções (TCU, Acórdão 1375/2015 – . Plenário e, TCU, Acórdão 2146/2011, Segunda Câmara);

6.41.2. A designação do fiscal deverá levar em conta potenciais conflitos de interesse, que possam ameaçar a qualidade da atividade a ser desenvolvida. (Acórdão TCU 3083/2010 – Plenário);

6.42. Notificar à CONTRATADA, por escrito, da ocorrência de eventuais imperfeições, falhas ou irregularidades constatadas no curso da execução dos serviços, fixando prazo para a sua correção, certificando-se que as soluções por ela propostas sejam as mais adequadas;

6.43. Não permitir que os empregados da CONTRATADA realizem horas extras, exceto em caso de comprovada necessidade de serviço, formalmente justificada pela autoridade do órgão para o qual o trabalho seja prestado, desde que observado o limite da legislação trabalhista, bem como a possibilidade de compensação conforme previsto no item 5.5 deste Termo de Referência;

6.44. Pagar à CONTRATADA o valor resultante da prestação do serviço, no prazo e condições estabelecidas neste Termo de Referência;

6.45. Efetuar as retenções tributárias devidas sobre o valor da Nota Fiscal/Fatura da CONTRATADA, no que couber, em conformidade com o item 6 do Anexo XI da Instrução Normativa n.º 5, de 2017;

6.46. É vedada à CONTRANTE:

6.46.1. indicar pessoas expressamente nominadas para executar direta ou indiretamente o objeto contratado;

6.46.2. fixar salário inferior ao definido em lei ou em ato normativo a ser pago pela CONTRATADA;

6.46.3. estabelecer vínculo de subordinação com funcionário de empresa prestadora de serviço terceirizado;

6.46.4. definir forma de pagamento mediante exclusivo reembolso dos salários pagos;

- 6.46.5. demandar a funcionário de empresa prestadora de serviço terceirizado a execução de tarefas fora do escopo do objeto da contratação;
- 6.46.6. prever em edital exigências que constituam intervenção indevida da Administração na gestão interna da CONTRATADA.
- 6.47. Analisar os termos de rescisão dos contratos de trabalho do pessoal empregado na prestação dos serviços no prazo de 30 (trinta) dias, prorrogável por igual período, após a extinção ou rescisão do contrato.
- 6.48. Fornecer por escrito as informações necessárias para o desenvolvimento dos serviços objeto do contrato.
- 6.49. Realizar avaliações periódicas da qualidade dos serviços, após seu recebimento.
- 6.50. Cientificar o órgão de representação judicial da Advocacia-Geral da União (AGU) para adoção das medidas cabíveis quando do descumprimento das obrigações pela CONTRATADA.
- 6.51. Assegurar que o ambiente de trabalho, inclusive seus equipamentos e instalações, apresentem condições adequadas ao cumprimento, pela CONTRATADA, das normas de segurança e saúde no trabalho, quando o serviço for executado em suas dependências, ou em local por ela designado.
- 6.52. Rejeitar os serviços executados em desacordo com as obrigações assumidas pela empresa CONTRATADA, exigindo sua correção, no prazo máximo de **24 (vinte e quatro) horas**, ressalvados os casos fortuitos ou de força maior, devidamente justificado e aceito pela CONTRATANTE.
- 6.53. Fiscalizar, mensalmente, o cumprimento do Índice de Medição de Resultados - IMR, conforme indicadores constantes do **Anexo deste Termo de Referência**, impondo, conforme o caso, os ajustes financeiros por metas não atingidas.
- 6.54. Exigir o afastamento e/ou substituição, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas, de qualquer empregado ou mesmo do Preposto da CONTRATADA que não mereça confiança no trato dos serviços, que produza complicações para a supervisão e fiscalização ou que adote postura inconveniente ou incompatível com o exercício das atribuições que lhe foram designadas.
- 6.55. Adotar as providências necessárias com vistas a impedir que terceiros executem o objeto do Contrato.
- 6.56. Não permitir que os profissionais executem tarefas em desacordo com as condições pré-estabelecidas.
- 6.57. Exigir, mensalmente, os documentos comprobatórios do pagamento de pessoal, do recolhimento dos encargos sociais, benefícios, ou adotar qualquer outro procedimento de verificação que julgar necessário, entre eles os previstos na IN n.º 5/2017 e suas alterações.
- 6.58. Comunicar oficialmente, por escrito, à CONTRATADA quando não houver necessidade de substituição de profissional nas ocorrências de ausência temporária, como falta, gozo de férias ou afastamentos legais de qualquer natureza.
- 6.59. Proceder as vistorias nos locais onde os serviços estão sendo realizados, por meio da Fiscalização do Contrato, cientificando o Preposto da CONTRATADA e determinando a imediata regularização das falhas eventualmente detectadas.
- 6.60. Aplicar à CONTRATADA as penalidades contratuais e regulamentares cabíveis, garantidos o contraditório e a ampla defesa.

#### **Obrigações da Contratada**

- 6.61. Executar os serviços conforme especificações deste Termo de Referência e de sua proposta, com a alocação dos empregados necessários ao perfeito cumprimento das cláusulas contratuais.
- 6.62. Reparar, corrigir, remover ou substituir, às suas expensas, no total ou em parte, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, os serviços efetuados em que se verificarem vícios, defeitos ou incorreções resultantes da execução ou dos materiais empregados.
- 6.63. Responsabilizar-se pelos vícios e danos decorrentes da execução do objeto, bem como por todo e qualquer dano causado à União ou à entidade federal, devendo ressarcir imediatamente a Administração em sua integralidade, ficando a CONTRATANTE autorizada a descontar da garantia, caso exigida no edital, ou dos pagamentos devidos à CONTRATADA, o valor correspondente aos danos sofridos.
- 6.64. Utilizar empregados habilitados e com conhecimentos básicos dos serviços a serem executados, em conformidade com as normas e determinações em vigor.

6.65. Vedar a utilização, na execução dos serviços, de empregado que seja familiar de agente público ocupante de cargo em comissão ou função de confiança no órgão CONTRATANTE, nos termos do artigo 7º do Decreto n.º 7.203, de 2010, e do parágrafo único do art. 48 da Lei n.º 14.133/2023.

6.66. Quando não for possível a verificação da regularidade no Sistema de Cadastro de Fornecedores – SICAF, a empresa CONTRATADA deverá entregar ao setor responsável pela fiscalização do contrato, até o dia 30 (trinta) do mês seguinte ao da prestação dos serviços, os seguintes documentos: 1) prova de regularidade relativa à Seguridade Social; 2) certidão conjunta relativa aos tributos federais e à Dívida Ativa da União; 3) certidões que comprovem a regularidade perante a Fazenda Municipal /Estadual ou Distrital do domicílio ou sede do contratado; 4) Certidão de Regularidade do FGTS – CRF; e 5) Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas – CNDT, conforme alínea "c" do item 10.2 do Anexo VIII B da IN SEGES/MP n.º 5/2017.

6.67. Responsabilizar-se pelo cumprimento das obrigações previstas em Acordo, Convenção, Dissídio Coletivo de Trabalho ou equivalentes das categorias abrangidas pelo contrato, por todas as obrigações trabalhistas, sociais, previdenciárias, tributárias e as demais previstas em legislação específica, cuja inadimplência não transfere a responsabilidade à CONTRATANTE.

6.68. Comunicar ao Fiscal do Contrato, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, qualquer ocorrência anormal ou acidente que se verifique no local dos serviços.

6.69. Prestar todo esclarecimento ou informação solicitada pela CONTRATANTE ou por seus prepostos, garantindo-lhes o acesso, a qualquer tempo, aos documentos relativos à execução do serviço.

6.70. Paralisar, por determinação da CONTRATANTE, qualquer atividade que não esteja sendo executada de acordo com a boa técnica ou que ponha em risco a segurança de pessoas ou bens de terceiros.

6.71. Promover a organização técnica e administrativa dos serviços, de modo a conduzi-los eficaz e eficientemente, de acordo com os documentos e especificações que integram este Termo de Referência, no prazo determinado.

6.72. Conduzir os trabalhos com estrita observância às normas da legislação pertinente, cumprindo as determinações dos Poderes Públicos, mantendo sempre limpo o local dos serviços e nas melhores condições de segurança, higiene e disciplina.

6.73. Não permitir a utilização de qualquer trabalho do menor de 16 (dezesesseis) anos, exceto na condição de aprendiz para os maiores de 14 (quatorze) anos; nem permitir a utilização do trabalho do menor de 18 (dezoito) anos em trabalho noturno, perigoso ou insalubre.

6.74. Manter durante toda a vigência do contrato, em compatibilidade com as obrigações assumidas, todas as condições de habilitação e qualificação exigidas na licitação.

6.75. Cumprir, durante todo o período de execução do contrato, a reserva de cargos prevista em lei para pessoa com deficiência ou para reabilitado da Previdência Social, bem como as regras de acessibilidade previstas na legislação, quando a CONTRATADA houver se beneficiado da preferência estabelecida pela Lei n.º 13.146, de 2015.

6.76. Guardar sigilo sobre todas as informações obtidas em decorrência do cumprimento do contrato.

6.77. Arcar com o ônus decorrente de eventual equívoco no dimensionamento dos quantitativos de sua proposta, inclusive quanto aos custos variáveis decorrentes de fatores futuros e incertos, tais como os valores providos com o quantitativo de vale transporte, devendo complementá-los, caso o previsto inicialmente em sua proposta não seja satisfatório para o atendimento do objeto da licitação, exceto quando ocorrer algum dos eventos arrolados na Lei n.º 14.133/2021.

6.77.1. É de responsabilidade da empresa licitante nas situações de ocorrência de erro no enquadramento sindical, ou erro pela utilização de instrumento coletivo incompatível com o enquadramento sindical declarado ou no qual a empresa não tenha sido representada por órgão de classe de sua categoria, que daí tenha resultado vantagem indevida na fase de julgamento das propostas, sujeitando a contratada às sanções previstas no art. 156, incisos III e IV, da Lei n.º 14.133/2021.

6.77.2. É de responsabilidade exclusiva da empresa CONTRATADA pelo cometimento de erro ou equívoco no enquadramento sindical e pelo eventual ônus financeiro decorrente, por repactuação ou por força de decisão judicial, em razão da necessidade de se proceder ao pagamento de diferenças salariais e de outras vantagens, ou ainda por intercorrências na execução dos serviços contratados, resultante da adoção de instrumento coletivo do trabalho inadequado.

6.77.3. Conforme item 5.15.25., é necessária a aderência à convenção coletiva do trabalho à qual a proposta da empresa esteja vinculada para fins de atendimento à eventual necessidade de repactuação dos valores decorrentes da mão de obra, consignados na planilha de custos e formação de preços do contrato, em observância ao disposto no art. 135, inciso II, da



Lei n.º 14.133/2021, consoante decisão recente do TCU (Acórdão 1207/2024, Plenário, Consulta, Relator Ministro Antonio Anastasia).

6.78. Cumprir, além dos postulados legais vigentes de âmbito federal, estadual, municipal ou distrital, as normas de segurança da CONTRATANTE.

6.79. Disponibilizar à CONTRATANTE os empregados devidamente identificados por meio de crachá.

6.80. Apresentar relação mensal dos empregados que expressamente optarem por não receber o auxílio-transporte.

6.81. Não serão incluídas nas planilhas de custos e formação de preços as disposições contidas em Acordos, Dissídios ou Convenções Coletivas que tratem de pagamento de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa CONTRATADA, de matéria não trabalhista, de obrigações e direitos que somente se aplicam aos contratos com a Administração Pública, ou que estabeleçam direitos não previstos em lei, tais como valores ou índices obrigatórios de encargos sociais ou previdenciários, bem como de preços para os insumos relacionados ao exercício da atividade.

6.82. Não permitir que o empregado designado para trabalhar em um turno preste seus serviços no turno imediatamente subsequente.

6.83. Atender, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas, às solicitações da CONTRATANTE quanto à substituição dos empregados alocados nos casos em que ficar constatado descumprimento das obrigações relativas à execução do serviço, conforme descrito neste Termo de Referência.

6.84. Instruir seus empregados quanto à necessidade de acatar as Normas Internas da Administração.

6.85. Instruir seus empregados a respeito das atividades a serem desempenhadas, alertando-os a não executar atividades não abrangidas pelo contrato, devendo a CONTRATADA relatar à CONTRATANTE toda e qualquer ocorrência neste sentido, a fim de evitar desvio de função.

6.86. Instruir seus empregados, no início da execução contratual, quanto à obtenção das informações de seus interesses junto aos órgãos públicos, relativas ao contrato de trabalho e obrigações a ele inerentes, adotando, entre outras, as seguintes medidas:

6.86.1. Viabilizar o acesso de seus empregados, via internet, por meio de senha própria, aos sistemas da Previdência Social e da Receita do Brasil, com o objetivo de verificar se as suas contribuições previdenciárias foram recolhidas, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados do início da prestação dos serviços ou da admissão do empregado;

6.86.2. Viabilizar a emissão do cartão cidadão pela Caixa Econômica Federal para todos os empregados, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, contados do início da prestação dos serviços ou da admissão do empregado;

6.86.3. Oferecer todos os meios necessários aos seus empregados para a obtenção de extratos de recolhimentos de seus direitos sociais, preferencialmente por meio eletrônico, quando disponível.

6.87. Não se beneficiar da condição de optante pelo Simples Nacional, tendo em vista o disposto nos subitens 5.15.13 e 5.15.14.

6.88. Comunicar formalmente à Receita Federal a assinatura do contrato de prestação de serviços mediante cessão de mão de obra, nos termos dispostos no subitem 5.15.15.

6.89. Para efeito de comprovação da comunicação, a CONTRATADA deverá apresentar cópia do ofício enviado à Receita Federal do Brasil, com comprovante de entrega e recebimento, comunicando a assinatura do contrato de prestação de serviços mediante cessão de mão de obra, até o último dia útil do mês subsequente ao da ocorrência da situação de vedação.

6.90. Orientar regularmente seus empregados acerca da adequada otimização dos serviços, dando ênfase ao uso responsável dos recursos, visando à economia no emprego de materiais e à racionalização de energia elétrica no uso dos equipamentos.

6.91. Manter seus empregados sempre atualizados, por meio da promoção de treinamentos e reciclagens, cursos de relações interpessoais e segurança no trabalho e participação em eventos de caráter técnico, de acordo com a necessidade dos serviços e sempre que a CONTRATANTE entender conveniente.

6.92. Manter a disciplina nos locais de prestação dos serviços, retirando no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas após notificação, qualquer empregado considerado com conduta inconveniente pela CONTRATANTE.

6.93. Fornecer, no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o início das atividades do profissional no posto de trabalho, crachás de identificação com fotografia recente a todos os empregados, sujeitos à aprovação da CONTRATANTE, vedado o repasse dos respectivos custos aos seus empregados.

- 6.94. Orientar todos os empregados a se apresentarem sempre limpos, asseados e vestidos com decoro, devendo ser substituído imediatamente o empregado que não se portar de acordo com esta exigência.
- 6.95. Registrar e controlar a assiduidade e a pontualidade de seus empregados, apresentando à Fiscalização do Contrato, tempestivamente e sempre que solicitado, o registro de frequência ou de eventuais ocorrências irregulares.
- 6.96. Manter, para controle de assiduidade e pontualidade de seus empregados, sistema de controle de jornada.
- 6.97. Nomear Encarregado-Geral responsável pelos serviços, com a missão de garantir o bom andamento dos mesmos, permanecendo no local do trabalho em tempo integral, fiscalizando e ministrando a orientação necessária aos executantes dos serviços. Este Encarregado terá, entre suas obrigações, a de reportar-se, quando houver necessidade, à Fiscalização do Contrato e a de tomar as providências pertinentes para que sejam corrigidas todas as falhas detectadas na execução do Contrato, além de cuidar da disciplina, controlar a frequência e a apresentação pessoal dos empregados, manter contato com a Fiscalização do Contrato sempre que necessário.
- 6.98. A Fiscalização do Contrato poderá ter acesso ao controle de frequência diária dos empregados da CONTRATADA vinculados ao Contrato sempre que julgar necessário.
- 6.99. Assumir todas as responsabilidades e tomar as medidas necessárias ao atendimento dos seus empregados, acidentados ou com mal súbito, por meio do seu Encarregado-Geral.
- 6.100. Instruir os seus empregados, quanto à normas de segurança e de prevenção e combate a incêndios nas dependências dos edifícios em que serão prestados os serviços.
- 6.101. Fornecer aos seus empregados até o último dia útil do mês que antecede ao mês de sua competência, os auxílios-transportes e alimentação, de acordo com o horário de trabalho, e qualquer outro benefício que se torne necessário ao bom e completo desempenho de suas atividades.
- 6.102. Fornecer à Fiscalização do Contrato relações nominais de licenças, faltas etc., se houver, bem como escala nominal de férias dos empregados e seus respectivos substitutos.
- 6.103. Emitir relatório mensal com base no controle de ponto, em subsídio à medição mensal, que deverá compor a fatura/nota fiscal.
- 6.104. Fornecer mensalmente à Fiscalização do Contrato, cópia dos comprovantes de pagamento do auxílio-alimentação, auxílio-transporte e salários, junto com a fatura/nota fiscal mensal.
- 6.105. Pagar, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido, os salários dos seus empregados utilizados nos serviços contratados, via depósito bancário na conta dos mesmos, em agências situadas no Distrito Federal ou respectivos estados do posto, de modo a possibilitar a conferência do pagamento por parte da CONTRATANTE, bem como recolher no prazo legal, os encargos decorrentes da contratação, exibindo sempre que solicitado, as comprovações respectivas.
- 6.105.1. Em caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no subitem acima, a CONTRATADA deverá apresentar justificativa, a fim de que a CONTRATANTE possa verificar a realização do pagamento.
- 6.105.2. Ocorrendo o fato apontado no subitem 6.105.1. acima, ainda que a CONTRATANTE efetue o pagamento direto aos empregados da CONTRATADA, independente da justificativa apresentada por esta, fica configurado o grave descumprimento da obrigação contratual, o que ensejará a aplicação das sanções definidas em Contrato.
- 6.106. Não vincular o pagamento dos salários e demais vantagens de seus empregados aos pagamentos das faturas/notas fiscais pela CONTRATANTE.
- 6.107. O atraso no pagamento de fatura/nota fiscal por parte da CONTRATANTE, decorrente de circunstâncias diversas, não exime a CONTRATADA de promover o pagamento dos empregados nas datas regulamentares.
- 6.108. Controlar a frequência, a assiduidade e a pontualidade de seus empregados e apresentar relatórios mensais de frequência, abatendo faltas e atrasos por ocasião da elaboração da fatura/nota fiscal mensal.
- 6.109. Disponibilizar número de telefone móvel que permita contato imediato entre os Gestores e Fiscais da CONTRATANTE e o Encarregado-Geral e o Preposto da CONTRATADA de forma permanente, inclusive em dias não úteis.
- 6.110. Registrar, em livro específico de ocorrências, fornecido pela própria CONTRATADA, os principais fatos ocorridos durante as jornadas de trabalho de seus empregados.

6.111. Efetivar a reposição da mão de obra, sempre que solicitado pela Fiscalização, quando ocorrer ausência do profissional titular, atendendo às mesmas exigências de qualificação feitas em relação ao substituído, nos seguintes casos:

6.111.1. Falta, justificada ou injustificada, inclusive por motivo de greve da categoria, no prazo máximo de 4 (quatro) horas, a contar da ciência da ausência do profissional;

6.111.2. Gozo de férias, afastamentos legais de qualquer natureza ou demissão, a partir da data de início do período, sendo que a empresa deverá apresentar a documentação do profissional que fará a cobertura provisória do posto com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência em relação ao início das atividades;

6.111.3. Na hipótese da CONTRATANTE manifestar a desnecessidade de substituição de profissional nas ocorrências de ausência temporária, nos termos dos itens 6.111.1 e 6.111.2, as faltas, justificadas ou injustificadas, deverão ser deduzidas do valor do posto na respectiva Nota Fiscal/Fatura, não ensejando qualquer sanção à CONTRATADA.

6.112. Encaminhar à Fiscalização do Contrato, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, a relação de empregados que fruirão férias no período subsequente, assim como informar os dados daqueles que irão substituí-los, inclusive com a apresentação dos documentos que comprovem a qualificação técnica dos substitutos exigida neste Termo de Referência.

6.113. Encaminhar à Fiscalização do Contrato, com antecedência mínima de 2 (dois) dias do início do gozo de férias, os comprovantes do pagamento da remuneração de férias aos empregados que usufruirão o benefício.

6.114. Relatar, por escrito, à Fiscalização do Contrato toda e qualquer anormalidade observada afeta à prestação dos serviços.

6.115. Obrigar-se a manter rigorosamente em dia o pagamento das obrigações trabalhistas devidas aos seus empregados.

6.116. Orientar os empregados para que se comportem sempre de forma cordial, e se apresentem sempre dentro dos padrões de apresentação e higiene compatíveis com o local de prestação dos serviços.

6.117. Estar ciente que, a partir da assinatura do Contrato, a CONTRATANTE fica autorizada a realizar o desconto na fatura/nota fiscal e o pagamento direto dos salários e demais verbas trabalhistas aos trabalhadores quando houver falha no cumprimento das obrigações contratuais por parte da CONTRATADA, até o momento da regularização, sem prejuízo das sanções cabíveis.

6.118. Não veicular publicidade ou qualquer outra informação acerca das atividades objeto do Contrato sem a prévia autorização da CONTRATANTE.

6.119. Executar diretamente o Contrato, sem transferência de responsabilidades a terceiros.

6.120. Aceitar, nas mesmas condições contratuais, os acréscimos ou supressões que se fizerem necessário, até 25% (vinte e cinco por cento) do valor inicial atualizado do Contrato.

6.121. É expressamente vedado à CONTRATADA:

6.121.1. Alocar para a prestação dos serviços que constituem objeto do Contrato, nas dependências do órgão CONTRATANTE, familiar de agente público que neste exerça cargo em comissão ou função de confiança;

6.121.2. É considerado familiar, nos termos do art. 2º, III, do Decreto n.º 7.203/2010, o cônjuge, companheiro ou o parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau.

6.121.3. No momento da contratação do empregado, a CONTRATADA providenciará as declarações de Termos de Confidencialidade e a Declaração de Não-Parentesco, conforme Anexos deste Termo de Referência, que deverão ser assinadas pelo empregado - com o aval do responsável da empresa - e enviadas à CONTRATANTE.

6.122. Para o Grupo 1 (Itens 1, 2 e 3), a CONTRATADA deverá observar o percentual mínimo de 8% (oito por cento) das vagas para mulheres vítimas de violência domésticas, conforme previsto no art. 3º do Decreto n.º 11.430/2023.

6.122.1 Este Decreto regulamenta o art. 25, § 9º, inciso I, e o art. 60, caput, inciso III, da Lei n.º 14.133, de 1º de abril de 2021, que dispõe *"sobre a exigência, em contratações públicas, de percentual mínimo de mão de obra constituída por mulheres vítimas de violência doméstica e sobre a utilização do desenvolvimento, pelo licitante, de ações de equidade entre mulheres e homens no ambiente de trabalho como critério de desempate em licitações, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional"*.

6.122.2. A exigência prevista no Decreto n.º 11.430/2023 não se aplica aos itens 4, 5 e 6, tendo em vista a quantidade de postos não atingir o requisito mínimo do §1º do art. 3º *"O disposto no caput aplica-se a contratos com quantitativos mínimos de vinte e cinco colaboradores"*.

6.122.3. O cumprimento do Decreto n.º 11.430/2023 será formalmente exigido da CONTRATADA na reunião inicial prevista no item 6.5.

## 7. Critérios de medição e pagamento

### 7. CRITÉRIOS DE MEDIÇÃO E DE PAGAMENTO

7.1. A avaliação da execução do objeto utilizará o Instrumento de Medição de Resultado (IMR), conforme previsto em Anexo deste Termo de Referência, para aferição da qualidade da prestação dos serviços.

7.2. Será indicada a retenção ou glosa no pagamento, proporcional à irregularidade verificada, sem prejuízo das sanções cabíveis, caso se constate que a CONTRATADA:

7.2.1. não produzir os resultados acordados,

7.2.2. deixar de executar, ou não executar com a qualidade mínima exigida as atividades contratadas; ou

7.2.3. deixar de utilizar materiais e recursos humanos exigidos para a execução do serviço, ou utilizá-los com qualidade ou quantidade inferior à demandada.

7.3. A utilização do IMR não impede a aplicação concomitante de outros mecanismos para a avaliação da prestação dos serviços.

#### Do recebimento

7.4. Ao final de cada mês da execução contratual, a CONTRATADA apresentará a medição prévia dos serviços executados no período, por meio de planilha e memória de cálculo detalhada.

7.5. Os serviços serão recebidos provisoriamente, no prazo de 10 (dez) dias úteis, pelos fiscais técnico e administrativo, mediante termos detalhados, quando verificado o cumprimento das exigências de caráter técnico e administrativo. (Art. 140, I, a, da Lei n.º 14.133 e Arts. 22, X e 23, X do Decreto n.º 11.246, de 2022).

7.6. O prazo da disposição acima será contado do recebimento de comunicação de cobrança oriunda da CONTRATADA com a comprovação da prestação dos serviços a que se referem a parcela a ser paga.

7.7. O fiscal técnico do contrato realizará o recebimento provisório do objeto do contrato mediante termo detalhado que comprove o cumprimento das exigências de caráter técnico. (Art. 22, X, Decreto n.º 11.246, de 2022).

7.8. O fiscal administrativo do contrato realizará o recebimento provisório do objeto do contrato mediante termo detalhado que comprove o cumprimento das exigências de caráter administrativo. (Art. 23, X, Decreto n.º 11.246, de 2022)

7.9. O fiscal setorial do contrato, quando houver, realizará o recebimento provisório sob o ponto de vista técnico e administrativo.

7.10. Para efeito de recebimento provisório, ao final de cada período mensal:

7.10.1. o fiscal técnico do contrato deverá apurar o resultado das avaliações da execução do objeto e, se for o caso, a análise do desempenho e qualidade da prestação dos serviços realizados em consonância com os indicadores previstos no ato convocatório, que poderá resultar no redimensionamento de valores a serem pagos à CONTRATADA, registrando em relatório a ser encaminhado ao gestor do contrato;

7.10.2. o fiscal administrativo deverá verificar a efetiva realização dos dispêndios concernentes aos salários e às obrigações trabalhistas, previdenciárias e com o FGTS do mês anterior, dentre outros, emitindo relatório que será encaminhado ao gestor do contrato.

7.11. Será considerado como ocorrido o recebimento provisório com a entrega do termo detalhado ou, em havendo mais de um a ser feito, com a entrega do último.

7.12. A CONTRATADA fica obrigada a reparar, corrigir, remover, reconstruir ou substituir, às suas expensas, no todo ou em parte, o objeto em que se verificarem vícios, defeitos ou incorreções resultantes da execução ou materiais empregados, cabendo à fiscalização não atestar a última e/ou única medição de serviços até que sejam sanadas todas as eventuais pendências que possam vir a ser apontadas no Recebimento Provisório.

7.13. A fiscalização não efetuará o ateste da última e/ou única medição de serviços até que sejam sanadas todas as eventuais pendências que possam vir a ser apontadas no Recebimento Provisório. (Art. 119 c/c art. 140 da Lei n.º 14.133, de 2021)

7.14. Os serviços poderão ser rejeitados, no todo ou em parte, quando em desacordo com as especificações constantes neste Termo de Referência e na proposta, sem prejuízo da aplicação das penalidades.

7.15. Os serviços serão recebidos definitivamente no prazo de 10 (dez) dias úteis, contados do recebimento provisório, pelo gestor do contrato nos termos do art. 21 inciso IX do Decreto n.º 11.246/2022, após a verificação da qualidade e quantidade do serviço e consequente aceitação mediante termo detalhado, obedecendo os seguintes procedimentos:

7.15.1. Emitir documento comprobatório da avaliação realizada pelos fiscais técnico, administrativo e setorial, quando houver, no cumprimento de obrigações assumidas pela CONTRATADA, com menção ao seu desempenho na execução contratual, baseado em indicadores objetivamente definidos e aferidos, e a eventuais penalidades aplicadas, devendo constar do cadastro de atesto de cumprimento de obrigações, conforme regulamento (art. 21, VIII, Decreto n.º 11.246, de 2022).

7.15.2. Realizar a análise dos relatórios e de toda a documentação apresentada pela fiscalização e, caso haja irregularidades que impeçam a liquidação e o pagamento da despesa, indicar as cláusulas contratuais pertinentes, solicitando à CONTRATADA, por escrito, as respectivas correções;

7.15.3. Emitir Termo Circunstanciado para efeito de recebimento definitivo dos serviços prestados, com base nos relatórios e documentações apresentadas; e

7.15.4. Comunicar a empresa para que emita a Nota Fiscal ou Fatura, com o valor exato dimensionado pela fiscalização.

7.15.5. Enviar a documentação pertinente ao setor de contratos para a formalização dos procedimentos de liquidação e pagamento, no valor dimensionado pela fiscalização e gestão.

7.16. No caso de controvérsia sobre a execução do objeto, quanto à dimensão, qualidade e quantidade, deverá ser observado o teor do art. 143 da Lei n.º 14.133, de 2021, comunicando-se à empresa para emissão de Nota Fiscal no que pertine à parcela incontroversa da execução do objeto, para efeito de liquidação e pagamento.

7.17. Nenhum prazo de recebimento ocorrerá enquanto pendente a solução, pela CONTRATADA, de inconsistências verificadas na execução do objeto ou no instrumento de cobrança.

7.18. O recebimento provisório ou definitivo não excluirá a responsabilidade civil pela solidez e pela segurança do serviço nem a responsabilidade ético-profissional pela perfeita execução do contrato.

### **Liquidação**

7.19. Recebida a Nota Fiscal ou documento de cobrança equivalente, correrá o prazo de **10 (dez) dias úteis** para fins de liquidação, na forma desta seção, prorrogáveis por igual período, nos termos do art. 7º, §2º da Instrução Normativa SEGES/ME n.º 77/2022.

7.20. Para fins de liquidação, o setor competente deve verificar se a Nota Fiscal ou Fatura apresentada expressa os elementos necessários e essenciais do documento, tais como:

7.20.1. o prazo de validade;

7.20.2. a data da emissão;

7.20.3. os dados do contrato e do órgão contratante;

7.20.4. o período respectivo de execução do contrato;

7.20.5. o valor a pagar;

7.20.6. eventual destaque do valor de retenções tributárias cabíveis.;

7.20.7. o objeto da contratação; e

7.20.8. o número de empenho.

7.21. Havendo erro na apresentação da Nota Fiscal/Fatura, ou circunstância que impeça a liquidação da despesa, esta ficará sobrestada até que a CONTRATADA providencie as medidas saneadoras, reiniciando-se o prazo após a comprovação da regularização da situação, sem ônus à CONTRATANTE;

7.22. A Nota Fiscal ou Fatura deverá ser obrigatoriamente acompanhada da comprovação da regularidade fiscal, constatada por meio de consulta on-line ao SICAF ou, na impossibilidade de acesso ao referido Sistema, mediante consulta aos sítios eletrônicos oficiais ou à documentação mencionada no art. 68 da Lei n.º 14.133/2021.

7.23. A Administração deverá realizar consulta ao SICAF para: a) verificar a manutenção das condições de habilitação exigidas no edital; b) identificar possível razão que impeça a participação em licitação, no âmbito do órgão ou entidade, proibição de contratar com o Poder Público, bem como ocorrências impeditivas indiretas (INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 3, DE 26 DE ABRIL DE 2018).

7.24. Constatando-se, junto ao SICAF, a situação de irregularidade da CONTRATADA, será providenciada sua notificação, por escrito, para que, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, regularize sua situação ou, no mesmo prazo, apresente sua defesa. O prazo poderá ser prorrogado uma vez, por igual período, a critério da CONTRATANTE.

7.25. Não havendo regularização ou sendo a defesa considerada improcedente, a CONTRATANTE deverá comunicar aos órgãos responsáveis pela fiscalização da regularidade fiscal quanto à inadimplência da CONTRATADA, bem como quanto à existência de pagamento a ser efetuado, para que sejam acionados os meios pertinentes e necessários para garantir o recebimento de seus créditos.

7.26. Persistindo a irregularidade, a CONTRATANTE deverá adotar as medidas necessárias à rescisão contratual nos autos do processo administrativo correspondente, assegurada à CONTRATADA a ampla defesa.

7.27. Havendo a efetiva execução do objeto, os pagamentos serão realizados normalmente, até que se decida pela rescisão do contrato, caso a CONTRATADA não regularize sua situação junto ao SICAF.

7.28. É vedado o pagamento, a qualquer título, por serviços prestados, à empresa privada que tenha em seu quadro societário servidor público da ativa do órgão CONTRATANTE, com fundamento na Lei de Diretrizes Orçamentárias vigente.

#### **Prazo de pagamento**

7.29. O pagamento será efetuado no prazo máximo de até 10 (dez) dias úteis, contados da finalização da liquidação da despesa, conforme seção anterior, nos termos da Instrução Normativa SEGES/ME n.º 77, de 2022.

7.29.1. No caso de atraso pela CONTRATANTE, os valores devidos à CONTRATADA serão atualizados monetariamente entre o termo final do prazo de pagamento até a data de sua efetiva realização.

#### **Forma de pagamento**

7.30. O pagamento será realizado por meio de ordem bancária, para crédito em banco, agência e conta corrente indicados pela CONTRATADA.

7.31. Será considerada data do pagamento o dia em que constar como emitida a ordem bancária para pagamento.

7.32. Quando do pagamento, será efetuada a retenção tributária prevista na legislação aplicável.

7.32.1. Independentemente do percentual de tributo inserido na planilha, quando houver, serão retidos na fonte, quando da realização do pagamento, os percentuais estabelecidos na legislação vigente.

#### **Cessão de crédito**

7.33. É admitida a cessão fiduciária de direitos creditícios com instituição financeira, nos termos e de acordo com os procedimentos previstos na Instrução Normativa SEGES/ME n.º 53, de 8 de Julho de 2020, conforme as regras deste presente tópico.

7.34. As cessões de crédito não fiduciárias dependerão de prévia aprovação da CONTRATANTE.

7.35. A eficácia da cessão de crédito, de qualquer natureza, em relação à Administração, está condicionada à celebração de termo aditivo ao contrato administrativo.

7.36. Sem prejuízo do regular atendimento da obrigação contratual de cumprimento de todas as condições de habilitação por parte da CONTRATADA (cedente), a celebração do aditamento de cessão de crédito e a realização dos pagamentos respectivos

também se condicionam à regularidade fiscal e trabalhista do cessionário, bem como à certificação de que o cessionário não se encontra impedido de licitar e contratar com o Poder Público, conforme a legislação em vigor, ou de receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, direta ou indiretamente, conforme o art. 12 da Lei n.º 8.429, de 1992, tudo nos termos do Parecer JL-01, de 18 de maio de 2020.

7.37. O crédito a ser pago à cessionária é exatamente aquele que seria destinado à cedente (CONTRATADA) pela execução do objeto contratual, restando absolutamente incólumes todas as defesas e exceções ao pagamento e todas as demais cláusulas exorbitantes ao direito comum aplicáveis no regime jurídico de direito público incidente sobre os contratos administrativos, incluindo a possibilidade de pagamento em conta vinculada ou de pagamento pela efetiva comprovação do fato gerador, quando for o caso, e o desconto de multas, glosas e prejuízos causados à Administração.

7.38. A cessão de crédito não afetará a execução do objeto contratado, que continuará sob a integral responsabilidade da CONTRATADA.

#### **Conta-Depósito Vinculada**

7.39. Para tratamento do risco de descumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e com FGTS por parte da CONTRATADA, as regras acerca da Conta-Depósito Vinculada a que se refere o Anexo XII da IN SEGES/MP n.º 5/2017, aplicável por força do art. 1º da IN SEGES/ME n.º 98, de 2022, são as estabelecidas neste Termo de Referência.

7.40. Na presente contratação, a conta-depósito vinculada é isenta de tarifas bancárias.

7.41. A futura CONTRATADA fica ciente de que no ato da celebração do contrato ficará autorizado à Administração CONTRATANTE fazer o desconto nas faturas/notas fiscais e realizar os pagamentos dos salários e demais verbas trabalhistas diretamente aos trabalhadores, bem como das contribuições previdenciárias e do FGTS, quando não demonstrado o cumprimento tempestivo e regular dessas obrigações, até o momento da regularização, sem prejuízo das sanções cabíveis.

7.42. Quando não for possível a realização desses pagamentos pela própria Administração (ex.: por falta da documentação pertinente, tais como folha de pagamento, rescisões dos contratos e guias de recolhimento), os valores retidos cautelarmente serão depositados junto à Justiça do Trabalho, com o objetivo de serem utilizados exclusivamente no pagamento de salários e das demais verbas trabalhistas, bem como das contribuições sociais e FGTS decorrentes.

7.43. A CONTRATADA autorizará o provisionamento de valores para o pagamento das férias, 13º (décimo terceiro) salário e rescisão contratual dos trabalhadores alocados à execução do contrato, bem como de suas repercussões trabalhistas, fundiárias e previdenciárias, que serão depositados pela CONTRATANTE em conta-depósito vinculada específica, em nome do prestador dos serviços, bloqueada para movimentação, e que somente serão liberados para o pagamento direto dessas verbas aos trabalhadores, nas condições estabelecidas no item 1.5 do anexo VII-B da IN SEGES/MP n.º 5/2017.

7.44. O montante dos depósitos da conta vinculada, conforme item 2 do Anexo XII da IN SEGES/MP n. 5/2017 será igual ao somatório dos valores das provisões a seguir discriminadas, incidentes sobre a remuneração, cuja movimentação dependerá de autorização do órgão ou entidade promotora da contratação e será feita exclusivamente para o pagamento das respectivas obrigações:

7.44.1. 13º (décimo terceiro) salário;

7.44.2. Férias e um terço constitucional de férias;

7.44.3. Multa sobre o FGTS e contribuição social para as rescisões sem justa causa; e

7.44.4. Encargos sobre férias e 13º (décimo terceiro) salário.

7.44.5. Os percentuais de provisionamento e a forma de cálculo serão aqueles indicados no Anexo XII da IN SEGES/MP n. 5/2017.

7.45. O saldo da conta-depósito será remunerado pelo índice de correção da poupança, conforme pro rata die definido em Termo de Cooperação Técnica firmado entre o promotor desta contratação e instituição financeira. Eventual alteração da forma de correção implicará a revisão do Termo de Cooperação Técnica.

7.46. Os valores referentes às provisões mencionadas neste Termo de Referência que sejam retidos por meio da conta-depósito deixarão de compor o valor mensal a ser pago diretamente à empresa que vier a prestar os serviços.

7.47. A CONTRATADA poderá solicitar a autorização do órgão ou entidade CONTRATANTE para utilizar os valores da conta-depósito para o pagamento dos encargos trabalhistas previstos nos subitens acima ou de eventuais indenizações trabalhistas aos empregados, decorrentes de situações ocorridas durante a vigência do contrato.

7.48. Na situação do subitem acima, a empresa deverá apresentar os documentos comprobatórios da ocorrência das obrigações trabalhistas e seus respectivos prazos de vencimento. Somente após a confirmação da ocorrência da situação pela Administração, será expedida a autorização para a movimentação dos recursos creditados na conta-depósito vinculada, que será encaminhada à Instituição Financeira no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da apresentação dos documentos comprobatórios pela empresa.

7.49. A autorização de movimentação deverá especificar que se destina exclusivamente para o pagamento dos encargos trabalhistas ou de eventual indenização trabalhista aos trabalhadores favorecidos.

7.50. A CONTRATADA deverá apresentar à CONTRATANTE, no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, contados da movimentação, o comprovante das transferências bancárias realizadas para a quitação das obrigações trabalhistas.

7.51. O saldo remanescente dos recursos depositados na conta-depósito será liberado à respectiva titular no momento do encerramento do contrato, na presença do sindicato da categoria correspondente aos serviços contratados, quando couber, e após a comprovação da quitação de todos os encargos trabalhistas e previdenciários relativos ao serviço contratado, conforme item 15 do Anexo XII da IN SEGES/MP n.º 5/2017.

## 8. Critérios de seleção do fornecedor

### 8. FORMA E CRITÉRIOS DE SELEÇÃO DO FORNECEDOR E REGIME DE EXECUÇÃO

#### Forma de seleção e critério de julgamento da proposta

8.1. O fornecedor será selecionado por meio da realização de procedimento de LICITAÇÃO, na modalidade PREGÃO, sob a forma ELETRÔNICA, com adoção do critério de julgamento pelo MENOR PREÇO POR GRUPO, para o grupo 1, e MENOR PREÇO POR ITEM, para os itens 4, 5 e 6.

8.2. Os serviços a serem contratados enquadram-se nos pressupostos do Decreto n.º 9.507, de 2018, não se constituindo em quaisquer das atividades, previstas no art. 3º do aludido decreto, cuja execução indireta é vedada.

8.3. A prestação dos serviços não gera vínculo empregatício entre os empregados da CONTRATADA e a Administração CONTRATANTE, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

#### Regime de Execução

8.4. O regime de execução do contrato será por Empreitada por Preço Global.

#### Exigências de habilitação

8.5. A CONTRATADA deverá estar apta a comprovar que atende aos requisitos mínimos de habilitação econômico-financeira, jurídica e técnico-operacional previstos no Edital, bem como deve manter-se habilitada durante toda a execução dos serviços.

8.6. A LICITANTE deverá apresentar, no momento do envio da proposta, declaração de que tem pleno conhecimento de todas as condições necessárias para a prestação do serviço.

#### Habilitação jurídica

8.7. **Sociedade empresária, sociedade limitada unipessoal – SLU ou sociedade identificada como empresa individual de responsabilidade limitada - EIRELI:** inscrição do ato constitutivo, estatuto ou contrato social no Registro Público de Empresas Mercantis, a cargo da Junta Comercial da respectiva sede, acompanhada de documento comprobatório de seus administradores;

8.8. **Sociedade empresária estrangeira:** portaria de autorização de funcionamento no Brasil, publicada no Diário Oficial da União e arquivada na Junta Comercial da unidade federativa onde se localizar a filial, agência, sucursal ou estabelecimento, a qual será considerada como sua sede, conforme Instrução Normativa DREI/ME n.º 77, de 18 de março de 2020.

8.9. **Sociedade simples:** inscrição do ato constitutivo no Registro Civil de Pessoas Jurídicas do local de sua sede, acompanhada de documento comprobatório de seus administradores;

8.10. **Filial, sucursal ou agência de sociedade simples ou empresária:** inscrição do ato constitutivo da filial, sucursal ou agência da sociedade simples ou empresária, respectivamente, no Registro Civil das Pessoas Jurídicas ou no Registro Público de Empresas Mercantis onde opera, com averbação no Registro onde tem sede a matriz;



8.11. Os documentos apresentados deverão estar acompanhados de todas as alterações ou da consolidação respectiva.

#### **Habilitação fiscal, social e trabalhista**

8.12. Prova de inscrição no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas ou no Cadastro de Pessoas Físicas, conforme o caso;

8.13. Prova de regularidade fiscal perante a Fazenda Nacional, mediante apresentação de certidão expedida conjuntamente pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) e pela Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN), referente a todos os créditos tributários federais e à Dívida Ativa da União (DAU) por elas administrados, inclusive aqueles relativos à Seguridade Social, nos termos da Portaria Conjunta n.º 1.751, de 2 de outubro de 2014, do Secretário da Receita Federal do Brasil e da Procuradora-Geral da Fazenda Nacional.

8.14. Prova de regularidade com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

8.15. Prova de inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho, mediante a apresentação de certidão negativa ou positiva com efeito de negativa, nos termos do Título VII-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943;

8.16. Prova de inscrição no cadastro de contribuintes Distrital ou Municipal relativo ao domicílio ou sede do fornecedor, pertinente ao seu ramo de atividade e compatível com o objeto contratual;

8.17. Prova de regularidade com a Fazenda Distrital ou Municipal do domicílio ou sede do fornecedor, relativa à atividade em cujo exercício contrata ou concorre;

8.18. Caso o fornecedor seja considerado isento dos tributos relacionados ao objeto contratual, deverá comprovar tal condição mediante a apresentação de declaração da Fazenda respectiva do seu domicílio ou sede, ou outra equivalente, na forma da lei.

8.19. O fornecedor enquadrado como microempreendedor individual que pretenda auferir os benefícios do tratamento diferenciado previstos na Lei Complementar n.º 123, de 2006, estará dispensado da prova de inscrição nos cadastros de contribuintes estadual e municipal.

#### **Qualificação Econômico-Financeira**

8.20. Certidão negativa de insolvência civil expedida pelo distribuidor do domicílio ou sede da LICITANTE, caso se trate de pessoa física, desde que admitida a sua participação na licitação (art. 5º, inciso II, alínea “c”, da Instrução Normativa Seges/ME n.º 116, de 2021), ou de sociedade simples;

8.21. Certidão negativa de falência expedida pelo distribuidor da sede do fornecedor - Lei n.º 14.133, de 2021, art. 69, caput, inciso II);

8.22. Balanço patrimonial, demonstração de resultado de exercício e demais demonstrações contábeis dos 2 (dois) últimos exercícios sociais, comprovando;

8.22.1. índices de Liquidez Geral (LG), Liquidez Corrente (LC), e Solvência Geral (SG) superiores a 1 (um);

8.22.2. capital Circulante Líquido ou Capital de Giro (Ativo Circulante - Passivo Circulante) de, no mínimo, 16,66% (dezesseis inteiros e sessenta e seis centésimos por cento) do valor estimado dos itens/grupo;

8.22.3. patrimônio líquido de 10% (dez por cento) do valor estimado dos itens/grupos;

8.22.4. As empresas criadas no exercício financeiro da licitação deverão atender a todas as exigências da habilitação e poderão substituir os demonstrativos contábeis pelo balanço de abertura;

8.22.5. Os documentos referidos acima limitar-se-ão ao último exercício no caso de a pessoa jurídica ter sido constituída há menos de 2 (dois) anos.

8.23. Declaração da LICITANTE, acompanhada da relação de compromissos assumidos, de que um doze avos dos contratos firmados com a Administração Pública e/ou com a iniciativa privada vigentes na data da apresentação da proposta não é superior ao patrimônio líquido da LICITANTE, observados os seguintes requisitos:

8.23.1. a declaração deve ser acompanhada da Demonstração do Resultado do Exercício (DRE), relativa ao último exercício social; e

8.23.2. caso a diferença entre a declaração e a receita bruta discriminada na Demonstração do Resultado do Exercício (DRE) apresentada seja superior a 10% (dez por cento), para mais ou para menos, a LICITANTE deverá apresentar justificativas.

8.24. O atendimento dos índices econômicos previstos neste item deverá ser atestado mediante declaração **assinada por profissional habilitado da área contábil**, apresentada pelo fornecedor.

#### **Qualificação Técnico-Operacional**

8.25. Comprovação de aptidão para execução de serviço de complexidade tecnológica e operacional equivalente ou superior com o objeto desta contratação, ou com o item pertinente, por meio da apresentação de certidões ou atestados, por pessoas jurídicas de direito público ou privado, ou regularmente emitido(s) pelo conselho profissional competente, quando for o caso.

8.26. Para fins da comprovação de que trata este subitem, os atestados deverão dizer respeito a contratos executados com as seguintes características mínimas:

8.26.1. Em relação ao grupo 1, a LICITANTE deverá comprovar que gerencia ou gerenciou serviços de terceirização com 22 (vinte e dois) postos, atendendo ao quantitativo mínimo de 50% (cinquenta por cento) do número de empregados que serão necessários para suprir os postos a serem contratados em decorrência desta licitação.

8.26.2. Em relação aos itens 4, 5 e 6, a LICITANTE deverá comprovar que gerencia ou gerenciou serviços de terceirização em número de postos equivalentes ao da contratação, ou seja, 1 (um) posto.

8.26.3. Todos os atestados apresentados na documentação de habilitação deverão conter, obrigatoriamente, a especificação dos serviços executados, o nome e cargo do declarante.

8.26.4. Será aceito o somatório de atestados que comprovem que a LICITANTE gerencia ou gerenciou serviços de terceirização compatíveis com o objeto licitado por período não inferior a 3 (três) anos, em consonância com o item 10.7 do Anexo VII-A da IN 05/2017, aplicável por força da IN SEGES/ME n.º 98/2022.

8.27. É admitida a apresentação de atestados referentes a períodos sucessivos não contínuos, para fins da comprovação de que trata o subitem 8.26.4 acima, não havendo obrigatoriedade de os 3 (três) anos serem ininterruptos.

8.28. Somente serão aceitos atestados expedidos após a conclusão do contrato ou se decorrido, pelo menos, um ano do início de sua execução, exceto se firmado para ser executado em prazo inferior.

8.29. Poderá ser admitida, para fins de comprovação de quantitativo mínimo do serviço, a apresentação de diferentes atestados de serviços executados de forma concomitante, pois essa situação se equivale, para fins de comprovação de capacidade técnico-operacional, a uma única contratação.

8.30. A LICITANTE deve disponibilizar todas as informações necessárias à comprovação da legitimidade dos atestados solicitados, apresentando, dentre outros documentos, cópia do contrato que deu suporte à contratação, endereço atual da CONTRATANTE e local em que foram prestados os serviços.

8.31. Os atestados de capacidade técnica podem ser apresentados em nome da matriz ou da filial da empresa LICITANTE.

8.32. Os atestados deverão referir-se a serviços prestados no âmbito de sua atividade econômica principal ou secundária especificadas no contrato social vigente;

8.33. Serão aceitos atestados ou outros documentos hábeis emitidos por entidades estrangeiras quando acompanhados de tradução para o português, salvo se comprovada a inidoneidade da entidade emissora.

8.34. A apresentação de certidões ou atestados de desempenho anterior emitido em favor de consórcio do qual tenha feito parte será admitido, desde que atendidos os requisitos do art. 67, §§ 10 e 11, da Lei n.º 14.133/2021 e regulamentos sobre o tema.

8.35. É vedada a participação de cooperativas para esta contratação.

8.36. É admitida a participação de consórcios para esta contratação.

8.37. As declarações deverão ser elaboradas preferencialmente em papel timbrado da empresa, contemplando assinatura e identificação do responsável legal da LICITANTE.

## 9. Estimativas do Valor da Contratação

**Valor (R\$):** 5.551.707,36

### 9. ESTIMATIVAS DO VALOR DA CONTRATAÇÃO

9.1. O custo estimado total da contratação é de R\$ 5.551.707,36 (cinco milhões quinhentos e cinquenta e um mil setecentos e sete reais e trinta e seis centavos), conforme custos unitários apostos na tabela abaixo.

CONTRATAÇÃO DE SECRETARIADO							
GRUPO	Nº	POSTO	CATSER	QUANTIDADE DE POSTOS	VALOR MENSAL POR POSTO	VALOR MENSAL TOTAL	VALOR ANUAL
				A	C	D = A*C	E=D*12
1	1	SECRETARIADO EXECUTIVO - DF	16578	12	R\$ 14.697,02	R\$ 176.364,24	R\$ 2.116.370,88
	2	TÉCNICO EM SECRETARIADO - DF	16578	30	R\$ 8.235,60	R\$ 247.068,00	R\$ 2.964.816,00
	3	ENCARREGADO - GERAL	25623	1	R\$ 10.814,58	R\$ 10.814,58	R\$ 129.774,96
SUBTOTAL				43	R\$ 33.747,20	R\$ 434.246,82	R\$ 5.210.961,84
	4	SECRETARIADO EXECUTIVO - RJ	16578	1	R\$ 9.478,09	R\$ 9.478,09	R\$ 113.737,08
SUBTOTAL				1	R\$ 9.478,09	R\$ 9.478,09	R\$ 113.737,08
	5	SECRETARIADO EXECUTIVO - AP	16578	1	R\$ 9.172,44	R\$ 9.172,44	R\$ 110.069,28
SUBTOTAL				1	R\$ 9.172,44	R\$ 9.172,44	R\$ 110.069,28
	6	SECRETARIADO EXECUTIVO - RR	16578	1	R\$ 9.744,93	R\$ 9.744,93	R\$ 116.939,16
SUBTOTAL				1	R\$ 9.744,93	R\$ 9.744,93	R\$ 116.939,16
TOTAL				46	R\$ 62.142,66	R\$ 462.642,28	R\$ 5.551.707,36

9.2. Para a definição dos valores dos salários desses profissionais foi realizada pesquisa, observando a natureza de cada serviço, de acordo com o piso das categorias nas seguintes Convenções Coletivas/Acordos Coletivos ativos em cada Estado:

9.2.1. - **CCT 2024/2024 - DF000005/2024** - DATA BASE DE 01/01/2024 A 31/12/2024 - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, TRABALHOS TEMPORÁRIOS E SERVIÇOS TERCEIRIZAVEIS DO DF E SINDICATO DAS SECRETARIAS E DOS SECRETÁRIOS DO DF.

9.2.2. **CCT 2024/2024 - DF000012/2024** - DATA BASE DE 01/01/2024 A 31/12/2024 - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, TRABALHOS TEMPORÁRIOS E SERVIÇOS TERCEIRIZAVEIS DO DF E SINDISERVIÇOS/DF (ENCARREGADO-GERAL).

9.2.3. **CCT 2024/2024 - AP 000008/2024** - DATA BASE DE 01/01/2024 A 31/12/2024 - SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DO ESTADO DO AMAPÁ E SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA, TRABALHO TEMPORÁRIO, LEITUR.

9.2.4. **ACT 2024/2024 - RR 000013/2024** - DATA-BASE DE 01/01/2024 A 31/12/2024 - SINDICATO DOS TRAB. EM EMP. PREST. DE SERV. LIMPEZA URBANA, ÁREAS VERDES, ASSEIO E CONS. E COLOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA DE TERCEIROS DO ESTADO DE RORAIMA E DIAMOND SERVIÇOS DE LIMPEZA E MÃO DE OBRA LTDA.

9.3. Informa-se que para o posto de Secretariado Executivo da Regional/RJ, para fins de formulação das propostas, as empresas licitantes não poderão utilizar valores inferiores ao do piso salarial estadual da categoria previsto na Lei n.º 8.315 de 19 de março de 2019, do Rio de Janeiro, reajustado pela variação anual do piso salarial da categoria representada pelo Sindicato dos Empregados das Empresas de Asseio e Conservação do Município do Rio Janeiro, devido a ausência de CCT específica para o posto.

9.3.1. Ainda em consonância com a Lei n.º 8.315 de 19 de março de 2019, do Rio de Janeiro, devido a ausência de CCT específica para o posto, para fins de definição do salário-base considerado na Planilha de Estimativa da Contratação CGU (v.02), anexo VII deste Estudo, foi realizada pesquisa de mercado conforme Instrução Normativa SEGES/ME n.º 65, de 7 de julho de 2021.

8.3.2. Para definição dos benefícios foi considerada a **CCT 2024/2025 - RJ001023/2024** - DATA-BASE DE 01/03/2024 A 28/02/2025 - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO E SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO-RJ.

## 10. Adequação orçamentária

### 10. ADEQUAÇÃO ORÇAMENTÁRIA

10.1. As despesas decorrentes da presente contratação correrão à conta de recursos específicos consignados no Orçamento Geral da União.

10.2. A contratação será atendida pela seguinte dotação:

I) Gestão/Unidade: 370003;

II) Fonte de Recursos: 1000;

III) Programa de Trabalho: #1580108;

IV) Elemento de Despesa: 33.90.37;

V) Plano Interno: 20.22.00;

10.3. A dotação relativa aos exercícios financeiros subsequentes, caso haja prorrogação contratual, será indicada após aprovação da Lei Orçamentária respectiva e liberação dos créditos correspondentes, mediante apostilamento.

## 11. Disposições Gerais

11.1. Informa-se que, de acordo com o artigo 10 da Instrução Normativa SEGES/ME nº 81, de 25 de novembro de 2022, e em consonância com a Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, o presente Termo de Referência é de acesso público garantindo o acesso amplo e transparente à informação.

## 12. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

**GLAUBER DAMASCENO KLINGER VIEIRA ARAUJO**

Integrante Administrativo



Assinou eletronicamente em 19/08/2024 às 11:02:24.

**BRUNO FERRUZZI ZOPOLATO**

Integrante Técnico



*Assinou eletronicamente em 16/08/2024 às 18:30:03.*

**PAULO LEONARDO BOTELHO DE ASSIS VIEIRA**

Integrante Técnico



*Assinou eletronicamente em 16/08/2024 às 18:36:01.*

## Lista de Anexos

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - Termo de Parentesco.pdf (92.92 KB)
- Anexo II - Termo de Confidencialidade.pdf (97.15 KB)
- Anexo III - CCTs Referencia.pdf (1.19 MB)
- Anexo IV - Planilha\_de\_Formacao\_de\_Precos\_\_\_\_Modelo\_licitantes.xlsx (137.09 KB)
- Anexo V - ETP19\_2024.pdf (11.47 MB)
- Anexo VI - IMR.pdf (134.72 KB)

## **Anexo I - Termo de Parentesco.pdf**

### **TERMO DE PARENTESCO**

(NEPOTISMO – CONSOANTE A SUMULA VINCULANTE Nº 13 DE 21/08/2008 DO STF)

Eu \_\_\_\_\_, inscrito  
no CPF: \_\_\_\_\_ e Carteira de Trabalho e Previdência social sob o nº \_\_\_\_\_ série  
\_\_\_\_\_, ocupante do cargo de \_\_\_\_\_, DECLARO  
para os devidos fins que:

Não possuo vínculo de parentesco natural ou civil, em linha reta ou colateral, de até 3º (terceiro) grau inclusive, ou parentesco por afinidade, na linha reta ou colateral, ai abrangidos cônjuges ou companheiros, avós, pais, filhos, irmãos, tios e sobrinhos, alcançados ainda, ou parente colateral de 3º (terceiro) grau do cônjuge ou companheiro, com a empresa que assina a minha contratação para o cargo/função que exercerei, tampouco com servidor, da mesma pessoa jurídica a que estou vinculado, investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de chefia ou, ainda, de função gratificada, o qual compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal.

Na hipótese de não representar a realidade do que acima declaro, valerá como confissão de erro substancial à minha pessoa, considero-me, portanto, como incluso no artigo 299 do Código Penal (declaração falsa ou diversa do que deverá ser escrita, com o fim de criar obrigações) e, por fim, valerá ainda a presente como motivo de dispensa por justa causa para rescisão do meu contrato de trabalho.

Brasília-DF, \_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2024.

---

NOME DO COLABORADOR

---

NOME DA EMPRESA



## **Anexo II - Termo de Confidencialidade.pdf**

## **TERMO DE CONFIDENCIALIDADE**

O(A)Sr(a). \_[Nome completo do Empregado]\_, já devidamente qualificado no contrato de trabalho firmado com a Empresa \_\_\_\_\_, CNPJ: \_\_\_\_\_, para exercer atividades objeto do Contrato n.º \_\_\_\_/\_\_\_\_\_, doravante denominado simplesmente Empregado se compromete, por intermédio do presente Termo de Confidencialidade, a não divulgar sem autorização quaisquer informações de propriedade da Controladoria-Geral da União – CGU, doravante denominada apenas CGU, em conformidade com as seguintes cláusulas e condições:

Cláusula Primeira – O Empregado reconhece que em razão da sua prestação de serviços na CGU na condição de Empregado terceirizado, consoante contrato de trabalho firmado com a Empresa \_\_\_\_\_, estabelece contato com informações sensíveis do órgão. Estas informações devem ser tratadas confidencialmente sob qualquer condição e não podem ser divulgadas a terceiros.

Cláusula Segunda – Para efeito do presente Termo de Confidencialidade, as informações a serem tratadas confidencialmente são todas aquelas acessadas pelo Empregado ao manusear qualquer base de dados e processos físicos, bem como aquelas obtidas por meio eletrônico através de acesso a sistemas internos, ou outras, cuja divulgação não tenha sido expressamente autorizada pela chefia da área onde o empregado encontra-se alocado, tais como:

- I. Listagens e documentações em geral;
- II. Informações de natureza operacional, financeira, administrativa, contábil e jurídica, especialmente aquelas vinculadas às licitações, contratos, acordos de leniência, processos administrativos em geral, entre outras;
- III. documentos e informações a que o Empregado tenha acesso no exercício da função vinculada ao contrato de trabalho referenciado no parágrafo primeiro.

Cláusula terceira – O Empregado reconhece que as referências dos incisos I a III da cláusula segunda deste termo, são meramente exemplificativas, e que outras hipóteses de confidencialidade que já existam ou venham a ser como tal definidas no futuro, devem ser mantidas em sigilo.

Cláusula Quarta – O Empregado recolherá, ao término do contrato de trabalho, para imediata devolução à CGU, todo e qualquer material que esteja em sua propriedade, envolvendo matéria cujo acesso seja de caráter restrito ou sigiloso no Órgão, inclusive registro de documentos de qualquer natureza que tenham sido criados, usados ou mantidos sob seu controle ou posse, assumindo o compromisso de não utilizar qualquer informação por ele produzida ou à qual teve acesso durante o exercício das funções que lhe incumbiam.

Cláusula Quinta – As obrigações a que alude este instrumento perdurarão inclusive após a cessação do vínculo contratual entre o Empregado e a Empresa Contratada e abrangem as informações preexistentes, presentes e futuras.

Cláusula sexta– O Empregado obriga-se a informar imediatamente à Contratada e ao fiscal do contrato qualquer violação das regras de sigilo ora estabelecidas que tenha ocorrido por sua ação, omissão, independentemente da existência de dolo.

Declaro, ainda estar ciente de que o descumprimento de quaisquer cláusulas do presente termo, resultará em demissão por justa causa, nos termos do que define o art. 482, alíneas “a” e “g” da Consolidação das Leis do Trabalho, bem como na responsabilização no âmbito civil e criminal dos que, comprovadamente, estiverem envolvidos no descumprimento ou violação.

Brasília-DF,\_\_\_\_\_, de \_\_\_\_\_ de 2024.

\_\_\_\_\_  
EMPREGADO

\_\_\_\_\_  
REPRESENTANTE LEGAL DA EMPRESA

## **Anexo III - CCTs Referencia.pdf**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000005/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/01/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR072150/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.200775/2024-09  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/01/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA;

E

SINDICATO DAS SECRETARIAS E DOS SECRETARIOS DO DF , CNPJ n. 00.580.613/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROSINEIDE DA SILVA FERNANDES DE LIMA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos profissionais secretários e secretárias que se ativam nas empresas de prestação de serviços terceirizáveis**, com abrangência territorial em **DF**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores aqui representados estão sujeitos ao pagamento dos seguintes PISOS SALARIAIS:

<b>Técnico em Secretariado (CBO 3515-05)</b>	R\$ 2.891,28
<b>Secretário-Executivo (CBO 2523-05)</b>	R\$ 5.648,08
<b>Secretário-Executivo Bilíngue (CBO 2523-10)</b>	R\$ 6.398,62

**Parágrafo Primeiro** – As funções acima, de acordo com a descrição contida no respectivo CBO fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, são as seguintes:

**TÉCNICO EM SECRETARIADO – CBO 3515-05**

**Resumo das funções:** Os trabalhadores deste grupo de base exercem tarefas secretariais. Suas funções consistem em: providenciar as entrevistas de seus chefes e atender às chamadas telefônicas; reproduzir à máquina textos orais ou escritos; redigir a correspondência, documentos, relatórios e outros textos similares.

**Detalhes das funções:** Executa tarefas relativas à anotação, redação, datilografia e organização de documentos e a outros serviços de escritório, como recepção, registro de compromissos e informações,

principalmente junto aos cargos diretivos de uma organização, procedendo segundo normas específicas rotineiras ou de acordo com seu próprio critério, para assegurar e agilizar o fluxo de trabalhos administrativos da empresa: anota ditados de cartas, de relatórios e de outros tipos de documentos, taquigrafando-os ou tomando-os em linguagem corrente, para datilografá-los e providenciar a expedição e/ou arquivamento dos mesmos; datilografa as anotações, tarefas, gráficos e outros documentos, apresentando-os na forma padronizada ou segundo seu próprio critério, para providenciar a reprodução e despacho dos mesmos; redige a correspondência e documentos de rotina, observando os padrões estabelecidos de forma e estilo para assegurar o funcionamento do sistema de comunicação interna e externa; organiza os compromissos de seu chefe, dispondo horários de reuniões, entrevistas e solenidades, especificando os dados pertinentes e fazendo as necessárias anotações em agendas, para lembrar-lhe e facilitar-lhe o cumprimento das obrigações assumidas; recebe as pessoas que se dirigem ao seu setor, tomando ciência dos assuntos a serem tratados, para encaminhá-las ao local conveniente ou prestar-lhes as informações desejadas; organiza e mantém um arquivo privado de documentos referentes ao setor, procedendo à classificação, etiquetagem e guarda dos mesmos, para conservá-los e facilitar a consulta; faz a coleta e o registro de dados de interesses referentes ao setor, comunicando-se com as fontes de informações e efetuando as anotações necessárias, para possibilitar a preparação de relatório ou estudo da chefia; faz chamadas telefônicas, requisições de material de escritório, registro e distribuição de expedientes e outras tarefas correlatas, seguindo os processos de rotina e seu próprio critério, para cumprir e agilizar os serviços de seu setor em colaboração com a chefia. Podem manipular máquina de estenotipia, máquinas de calcular, copiadoras e outras máquinas simples. Pode acompanhar a direção em reuniões. Pode especializar-se em secretariar uma determinada unidade de trabalho ou pessoa, ou ainda no emprego de um ou vários idiomas e ser designado de acordo com a especialização.

#### SECRETÁRIO EXECUTIVO – CBO 2523-05

**Resumo das Funções:** Executa tarefas relativas à anotação, redação, organização de documentos e a outros serviços, junto aos cargos diretivos de uma empresa, desempenhando estas atividades segundo especificações ou usando seu próprio critério, para assegurar e ativar o desenvolvimento dos trabalhos administrativos da mesma.

**Detalhes das Funções:** desempenha tarefas similares às que realiza o secretário, em geral (3-21.05), porém é especializado em controlar agendas, marcar entrevistas, cuidar dos compromissos externos e até mesmo particulares, domínio perfeito do português. É responsável pela coordenação e chefia das atividades e pessoal a ela subordinada.

#### SECRETÁRIO BILÍNGUE – CBO 2523-10

**Resumo das Funções:** Executa tarefas relativas à anotação, redação, datilografia e organização de documentos e a outros serviços de escritório, junto aos cargos diretivos de uma empresa, desempenhando estas atividades segundo especificações ou usando seu próprio critério, para assegurar e ativar o desenvolvimento dos trabalhos administrativos da mesma:

**Detalhes das Funções:** desempenha tarefas similares às que realiza o secretário, em geral (3-21.05), porém é especializado em fazer versões e traduções em idiomas diversos, para atender às necessidades de comunicação da empresa.

**Parágrafo Segundo** – Nenhum secretário abrangido pela presente Convenção Coletiva poderá perceber salário inferior ao piso salarial, fixado no **caput** desta Cláusula, salvo em situações específicas negociadas através de Acordo Coletivo fixado entre o SISDF, o empregador interessado e a anuência do SEAC/DF.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A todos os trabalhadores da categoria profissional, secretários e secretárias, ficam garantidos **os seguintes reajustes: de 7,50%** (sete vírgula cinquenta por cento) sobre os salários vigentes em dezembro de 2023 **até R\$ 2.999,99** (dois mil novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos); e **de 5,00%** (cinco por cento) sobre os salários acima de **R\$ 3.000,00** (três mil reais) vigentes em dezembro de 2023.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

O pagamento do salário será feito **até o 5º (quinto) dia útil**, mediante recibo, fornecendo-se cópia ao profissional secretário, com a identificação da empresa, e no qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e o desconto, inclusive para a Previdência Social, e do valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas ficam obrigadas a discriminar as nomenclaturas corretas referentes a cada desconto sofrido no pagamento do empregado, principalmente as alusivas às faltas, penalidades, mensalidade do sindicato, contribuição social, taxa assistencial, adiantamento salarial, dentre outros.

**Parágrafo Segundo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, o pagamento do salário poderá ser feito **até o 5º (quinto) dia útil bancário**, obedecendo as demais disposições prescritas no **caput**.

## CLÁUSULA SEXTA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

Fica assegurada a multa de **1/30** (um trinta avos) para os **associados** ao SISDF e **1/60** para os **não associados**, do respectivo salário do profissional secretário, por dia de atraso, limitada a metade do teto da remuneração mensal, a ser revertida em favor da secretária/secretário, caso a empresa, por sua culpa exclusiva, não efetue o pagamento do salário conforme estabelecido na **Cláusula Quinta**.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo eventual erro na folha de pagamento, as empresas pagarão aos empregados as diferenças no prazo de até 10 (dez) dias consecutivos, a contar da comunicação, por escrito, feita pelo trabalhador ao empregador, sob pena da empresa pagar a multa citada no **caput** desta cláusula.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA SÉTIMA - IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

Fica garantida a igualdade de remuneração da mão-de-obra feminina e masculina, pelo exercício de trabalho de igual valor, efetuado na mesma empresa, em serviço equivalente.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA OITAVA - SOBRE OS DIAS PARADOS

Os Sindicatos convenientes se comprometem a envidar esforços junto aos tomadores dos serviços para evitar qualquer desconto nos salários dos Profissionais Secretários, na hipótese de deflagração de eventual movimento grevista.

**Parágrafo Primeiro** – Caso seja possível a compensação de jornada, mediante anuência do tomador de serviço, as empresas não descontarão os dias parados.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados não sofrerão penalidades pelas faltas decorrentes do movimento grevista, salvo quando a mesma for considerada abusiva ou descumpra a legislação vigente.

**Parágrafo Terceiro** – Nos dias de paralização, os benefícios (VT e VA), serão descontados, independentemente de o movimento grevista ser considerado ilegal ou não, obedecendo as regras prescritas nos **parágrafos segundo** da cláusula Décima Quarta (**auxílio alimentação**) e **primeiro** da cláusula Décima Quinta (**vale transporte**).

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas se obrigam a não efetuarem descontos nos salários de seus empregados a título de adiantamento salarial superior a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal de cada trabalhador, salvo na hipótese de rescisão contratual, quando então o desconto poderá ser feito na integralidade do saldo existente.

**Parágrafo Primeiro** – A inobservância do **caput** desta cláusula tornará sem efeito o desconto efetuado, ficando a empresa faltante obrigada a reembolsar o trabalhador o valor do desconto implementado, salvo se houver manifestação dos dois sindicatos em sentido contrário, após justificativa da empresa.

**Parágrafo Segundo** – A antecipação salarial poderá ser promovida pela empresa, mediante crédito em conta corrente ou concessão deste benefício, via cartão magnético fornecido pela empresa.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### 13º SALÁRIO

#### CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas deverão efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, para todos os seus secretários e secretárias, em única parcela, até o dia 18 de dezembro de 2024.

**Parágrafo Único** – O não pagamento no prazo estabelecido, acarretará multa diária de 1% (um por cento) do valor do salário do secretário, revertido para o mesmo, desde que o atraso não tenha sido motivado pelo tomador dos serviços.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Os **secretários admitidos** não poderão receber salário inferior ao do **secretário demitido**, desde que desenvolvam atividade da mesma natureza, com igual produtividade e com mesma perfeição técnica. Caso o empregado demitido tenha executado mais de dois anos de contrato de emprego, o benefício estipulado nesta Cláusula não será exigível ou aplicável.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Em caso de substituição eventual e não se tratando de trabalho intermitente, o substituto receberá, desde o primeiro dia e somente enquanto perdurar a situação, o correspondente à diferença de seu salário e do substituído, desde que desenvolva atividade da mesma natureza, com igual produtividade e com mesma perfeição técnica.

**Parágrafo Único** – Para fins do disposto nesta cláusula, considere-se de caráter não eventual a que perdurar por período igual ou superior a 30 (trinta) dias contínuos e não intermitentes.

## ADICIONAL NOTURNO

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será pago com o adicional de 20% (vinte por cento), a incidir sobre o salário hora, calculado sobre o salário fixo, às horas trabalhadas entre 22h e 5h.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO



## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder a seus profissionais secretários, nos dias efetivamente trabalhados, desde que supere as 4 (quatro) horas trabalhadas, o auxílio-alimentação no valor de R\$ 42,58 (quarenta e dois reais e cinquenta e oito centavos), a partir de 1º de janeiro de 2024, sendo que este deverá ser fornecido de uma única vez, a cada 30 (trinta dias). A presente parcela não integra os salários por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado exclusivamente por cartão alimentação. Sendo vedada a portabilidade entre operadoras a pedido do trabalhador, bem como sendo proibido a substituição do vale alimentação pelo fornecimento de marmiteira, ou similar, ou cesta básica.

**Parágrafo Segundo** – DOENÇA OU FALTA DO EMPREGADO – Nos períodos de afastamento ou falta do empregado ao serviço por qualquer motivo, este não receberá o vale-alimentação correspondente aos dias de suas ausências, só podendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte. O desconto não se aplica para as folgas compensadas que tenham sido concedidas por liberalidade do tomador.

**Parágrafo Terceiro** – No ato da contratação e de forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento de ajuda de custo em pecúnia, sem que esse integre a remuneração e qualquer de seus reflexos, inclusive a não incidência previdenciária.

**Parágrafo Quarto** – Em cumprimento à legislação que regulamenta o benefício do PAT, fica estabelecido que as empresas procederão ao desconto no valor facial do vale alimentação, limitado ao valor de até R\$ 0,70 (setenta centavos), **aos trabalhadores não associados ao SISDF**, que deverá ser multiplicado pelo número total de vales alimentação fornecidos ao trabalhador, **descontado no contracheque**.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

Fica assegurado a todos os profissionais secretários(as), mediante preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência/trabalho e vice-versa, para satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto no 95.247/87, que regulamenta a Lei no 7.619/87 e as previstas na Lei no 7.418/85.

**Parágrafo Primeiro** – Para os profissionais secretários(as) beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei. Ocorrendo falta do trabalhador no mês em curso, os ajustes serão realizados no mês subsequente, proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedido para o novo período.

**Parágrafo Segundo** – Nos períodos de afastamentos do profissional secretário(a) de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de decretação de nova crise sanitária, as empresas poderão conceder o benefício do vale transporte em espécie e diretamente ao profissional secretário(a), sem que descaracterize a natureza do benefício, em consonância com os precedentes do STF (RE 487.410, RE 476.994 e RE 590.335 AGR).

**Parágrafo Quarto** – A ausência profissional secretário ao serviço, em razão do não fornecimento do Vale-Transporte, não deverá ser considerado falta.

**Parágrafo Quinto** – Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao profissional secretário(a) e caso o profissional secretário(a) pague a passagem para não faltar ao trabalho, o ressarcimento deverá ser em conta corrente, nunca em depósito na conta do vale-transporte.

**Parágrafo Sexto** – Em cumprimento ao art. 4º da Lei 7.418/85, o pagamento de vales-transportes com valores diferenciados aos profissionais secretários(as) que residirem no entorno do Distrito Federal está condicionado à comprovação de residência pelo profissional secretário(a), sendo vedada qualquer alteração adicional no prazo de 6 (seis) meses. Os tomadores serão informados sobre qualquer alteração e se obrigam ao pagamento de eventuais diferenças decorrentes deste ônus trabalhista.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO AMBULATORIAL

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório, por parte das empresas, a cotação em suas planilhas de custo, o plano ambulatorial no valor de **R\$ 180,00** (cento e oitenta reais), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. O referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao SISDF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, com o objetivo de prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

**Parágrafo Primeiro** – O Sindicato Laboral firmará convênio com empresa de saúde de boa reputação no mercado. O benefício do plano ambulatorial previsto no **caput** não obriga o trabalhador a sua filiação ao SISDF. Optando o empregado por participar de outro plano de saúde contratado, deverá ele contribuir com sua cota-parte.

**Parágrafo Segundo** – O benefício devido ao Sindicato Laboral, de acordo com a previsão contida no **caput**, deverá ser recolhido pela empresa ao SISDF, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente a que se refere.

**Parágrafo Terceiro** – Os sindicatos, profissional e da categoria econômica, ingressarão, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do plano ambulatorial, visando assim à implantação e manutenção da presente cláusula.

**Parágrafo Quarto** – A participação do empregado e de seus dependentes será de acordo com o que for preconizado no convênio citado no **caput** e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).

**Parágrafo Quinto** – O não cumprimento desta cláusula no caso de repasses ao Sindicato Laboral, obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 1% (um por cento) sobre o valor devido, em benefício do Sindicato Laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

**Parágrafo Sexto** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano ambulatorial, o valor previsto no **caput** é devido.

**Parágrafo Sétimo** – As empresas, através do SISDF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano ambulatorial contratado pelo SISDF e oferecido aos empregados, bem como à destinação dos valores por ele recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada ao SISDF. Após o recebimento do requerimento, o SISDF deverá apresentar os documentos solicitados em até 72 (setenta e duas) horas.

**Parágrafo Oitavo** – Poderá ser formada a qualquer tempo, comissão intersindical com vistas a obter melhorias na concessão do plano ambulatorial oferecido aos empregados, inclusive quanto à redução do valor da mensalidade devida a tal título. Havendo alteração do valor, as partes assinarão termo aditivo com as modificações acordadas entre si.

**Parágrafo Nono** – Será de responsabilidade exclusiva do SISDF, a manutenção e pagamento do Plano Ambulatorial do trabalhador (a) afastado em benefício Previdenciário e Auxílio Maternidade, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, desde que o profissional esteja ativado junto ao plano administrado pelo SISDF. Findo este prazo o trabalhador custeará o próprio benefício respeitando o valor fixado na Convenção Coletiva.

**Parágrafo Décimo** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevivendo sua aposentadoria, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento perante a operadora em plano individual, sem intermédio de sua antiga empregadora e/ou SISDF, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – A empresa, ao repassar o valor a que se refere o **caput** da cláusula, encaminhará ao SISDF e ao SEAC/DF a relação nominal dos empregados cujos valores estão sendo recolhidos, bem como dos profissionais mencionados no parágrafo anterior, que servirá para habilitá-lo junto ao plano ambulatorial.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Fica a critério do SISDF a destinação de parte dos recursos arrecadados com vistas à universalização do benefício.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Na hipótese de o Tomador dos serviços, retirar ou deixar de pagar a parcela destinada à manutenção do plano ambulatorial, ficam os Sindicato Patronal e Sindicato Laboral obrigados a fazer gestão junto ao Tomador dos Serviços, na esfera administrativa e/ou judicial, para garantir este direito.

**Parágrafo Décimo Quarto** – Caso o Tomador dos serviços, mesmo após as medidas administrativas e judiciais, mantenha a suspensão do pagamento, a empresa possui o direito de suspender o repasse da parcela, unicamente relativa ao contrato em referência, até que a pendência jurídica seja resolvida.

**Parágrafo Décimo Quinto** – Se ocorrer a suspensão do pagamento, por qualquer motivo, da parcela relativamente ao plano ambulatorial por ato unilateral do Tomador dos Serviços, a empresa comunicará aos seus empregados do contrato o fato, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte até então repassada pela empresa.

**Parágrafo Décimo Sexto** – Todo e qualquer valor destinado ao plano ambulatorial, deve ser repassado ao Sindicato Profissional no prazo indicado no **parágrafo segundo**, sob pena de ser caracterizada apropriação indébita e a empresa responsável incorrerá em multa equivalente a 1% (um por cento), incidente sobre o valor devido.

**Parágrafo Décimo Sétimo** – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta Cláusula, as empresas que deixarem de aderir ao plano ambulatorial gerido pelo Sindicato Laboral, salvo a hipótese prevista no **parágrafo décimo terceiro**, além de assumirem por conta e risco o tratamento ambulatorial do trabalhador, incorrerão na penalidade de **R\$ 180,00** (cento e oitenta reais), por empregado, por mês, revertida ao Sindicato Laboral.

**Parágrafo Décimo Oitavo** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA E ASSISTÊNCIA FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da **Assistência Funeral** no valor de **R\$ 5.000,00** (cinco mil reais) e **Seguro de Vida** no valor de **R\$ 6.000,00** (seis mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com Seguradora, em benefício do empregado efetivo ou não afastado há mais de 12 (doze) meses.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora no valor mensal de **R\$ 3,30** (três reais e trinta centavos) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará, mensalmente, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.

**Parágrafo Quinto** – Os benefícios descritos no **caput** serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

**Parágrafo Sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O benefício assistencial funeral deverá ser incluído no valor prescrito no **caput**.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – O SEAC/DF se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu website, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao SISDF promover a mesma divulgação.

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – As empresas que deixarem de aderir à apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirão por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de **R\$ 12.000,00** (doze mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por ser um benefício ao trabalhador.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE

Comprovada a inscrição dos filhos de empregados em creche particular, as empresas deverão solicitar o reembolso de valores, limitados a **R\$ 252,00** (duzentos e cinquenta e dois reais) por filho, ao tomador de serviço o reembolso dos valores despendidos pelos empregados, mediante a apresentação da nota fiscal correspondente ao pagamento pelo trabalhador. Na hipótese do tomador não repassar o valor, fica a empresa desobrigada de qualquer obrigação junto ao empregado.

**Parágrafo Único** – Os valores referidos no **caput** não integram as verbas trabalhistas, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESPESAS DE VIAGEM

Desde que previsto em Edital de Licitação, a empresa fica obrigada a reembolsar todas as despesas de viagem a serviço, compreendendo refeições, hospedagem e transporte, prevalecendo o custo médio de despesas da região.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Fica convencionado que, as empresas pagarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 12,50** (doze reais e cinquenta centavos), por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, públicos ou privados, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços. Valor esse a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês

subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico para todos os trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro** – O SISDF contratará operadora especializada em Plano Odontológico com capacidade e eficiência de atendimento a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva dentro do Distrito Federal.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que não recolher ou repassar o auxílio odontológico, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação Judicial pertinente, observado o disposto na cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

**Parágrafo Quarto** – Para dar plena efetividade no cumprimento integral do atendimento odontológico, o SISDF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

**Parágrafo Quinto** – É de única e exclusiva responsabilidade do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração, cabendo a este estabelecer os critérios e condições da prestação de serviços abrangidos pela Assistência Odontológica, bem como será de competência exclusiva do Sindicato Laboral, tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários.

**Parágrafo Sexto** – Cessando ou não havendo repasse ao Sindicato Laboral, do valor convencionado para o auxílio odontológico, as assistências e/ou atendimentos serão suspensos de imediato, ficando o SISDF isento de qualquer responsabilidade, presente ou futura.

**Parágrafo Sétimo** – Será contratada operadora especializada em plano odontológico, devidamente registrada na ANS.

**Parágrafo Oitavo** – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta cláusula, as empresas que deixarem de aderir ao plano odontológico gerido pelo Sindicato Laboral, além de assumirem por conta e risco o tratamento dentário do trabalhador, incorrerão na penalidade da seguinte forma:

a) multa no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor de R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos), até 60 (sessenta) dias de descumprimento;

b) multa no percentual de 100% (cem por cento) após 61 (sessenta e um) dias de descumprimento.

**Parágrafo Nono** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS

Os convênios assinados pelo Sindicato Laboral, em relação aos quais os empregados das empresas aderirem, de forma escrita, e que requerem desconto nos recibos de pagamentos, cujos valores serão descontados pelas empresas, desde que o empregado autorize por escrito, e repassados para o Sindicato Laboral até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

**Parágrafo Único** – Os empregados que atuam em funções administrativas, nas empresas de asseio e conservação e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico sediadas no Distrito Federal, poderão aderir a todos convênios administrados pelo SISDF, inclusive o plano ambulatorial com ou sem a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO PROFISSIONAL

As empresas ficam terminantemente proibidas de contratar para as funções de Técnico em Secretariado e/ou Secretário Executivo, trabalhadores sem o Registro Profissional, obtido na SRTb/ME, exigido no Art. 6º da Lei 7377/85 (modificada pela Lei 9621/96) de Regulamentação da Profissão.

**Parágrafo Primeiro** – Ainda em cumprimento a lei de regulamentação, as Empresas deverão exigir, no ato da admissão, a certificação específica de TÉCNICO EM SECRETARIADO para exercício do cargo de Técnico em Secretariado e a de SECRETÁRIO EXECUTIVO para o exercício do cargo de Secretário Executivo, não sendo permitida a contratação de outra forma.

**Parágrafo Segundo** – As empresas que mantêm em seus quadros secretários com certificação diferente do cargo exercido, deverão corrigir o equívoco, sob pena de responderem por desvio de função.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas deverão encaminhar ao SISDF, sempre que solicitadas, a listagem dos secretários com cópia dos respectivos diplomas e/ou certificados.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES

As rescisões dos contratos de trabalho dos profissionais secretários **associados ao SISDF**, a partir de 12 (doze) meses de empresa, deverão ser assistidas pelo **Sindicato Laboral**.

**Parágrafo Primeiro** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF que rescindirem o contrato de trabalhador com menos de 30 (trinta) meses de empresa, será dispensada a homologação presencial, desde que enviem ao SISDF, por meio digital, o TRCT, extrato do FGTS, GFIP e comprovantes de pagamento. Em caso de ressalva específica e discriminada, a empresa e o funcionário serão convocados para homologação presencial.

**Parágrafo Segundo** – As empresas fornecerão aos empregados, no ato da homologação, cópia do atestado de afastamento e salário – AAS, bem como carta de apresentação.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de impedimento da homologação da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SISDF fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) parte(s), com indicação obrigatória da finalidade do comparecimento (homologação) em referência ao trabalhador ou rol de trabalhadores, desde que devidamente demonstrada a ciência do empregado no aviso prévio, ou por qualquer meio eletrônico, ou escrito. No caso de notificação impressa, exigir-se-á a assinatura do colaborador.

**Parágrafo Quarto** – Todas as empresas são obrigadas a apresentar, no ato da homologação das rescisões contratuais, as guias de pagamento ou depósito das contribuições e mensalidades sindicais devidas ao SISDF e ao SEAC/DF.

**Parágrafo Quinto** – A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo anterior, implicará na aplicação de multa diária, desde que não tenha sido motivada pelo tomador de serviços, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/50 (um cinquenta avos) para o empregador que não houver infringido a disposição dentro do período de 60 (sessenta) dias; e a 1/30 (um trinta avos) do valor do piso da categoria para o empregador reincidente na mesma prática dentro do período de 60 (sessenta) dias, sendo que em ambas as hipóteses o valor da multa está limitado a 1 (um) salário mínimo da categoria, a ser revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

**Parágrafo Sexto** – No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SISDF não poderá recusar-se a realizar as homologações, porém concederá prazo de 5 (cinco dias) para comprovação do pagamento, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior até à sua efetiva comprovação.

**Parágrafo Sétimo** - O Sindicato Laboral deverá ressaltar todas as parcelas que entenda serem devidas ao empregado, sendo vedada a realização de ressalva genérica ao pedido de rescisão ou de quitação homologado pelo SISDF, devendo o SISDF fazer constar expressamente quais direitos não foram satisfeitos à data de sua intervenção.

**Parágrafo Oitavo** – Em havendo pagamento direto na conta corrente do empregado ou não, o prazo para homologação das rescisões de contrato de trabalho é de até 25 (vinte e cinco) dias corridos, contados a partir da data de afastamento constante no TRCT, sob pena de multa constante do parágrafo 8º, do art. 477 da CLT.

**Parágrafo Nono** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor, fica o SISDF obrigado a informar oficialmente e de imediato ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos às empresas que não apresentarem as guias de pagamento especificadas no parágrafo terceiro.

**Parágrafo Décimo** – As empresas deverão agendar as homologações, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – A comunicação, pelo empregador ao empregado, sobre a data do agendamento da homologação poderá ser por e-mail, WhatsApp, Telegram ou outro meio de comunicação equivalente, desde que comprovado o envio.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Em caso de falta do trabalhador, apresentados os documentos pela empresa ao Sindicato Laboral, inclusive por meio eletrônico, a homologação deixa de ser obrigatória.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias do contrato de trabalho na forma e no prazo prescritos em lei vigente.

**Parágrafo Único** – Para fins informativos, o artigo 477, parágrafo sexto, da CLT estabelece que a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO TRINTÍDIO**

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, **a empresa associada ao SEAC/DF** ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional, desde que o encerramento do contrato de trabalho tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços, **exceto devolução do secretário pelo órgão**.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na Legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** – O aviso prévio será fornecido por escrito em 3 (três) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado.

**Parágrafo Segundo** – O profissional secretário que pedir demissão, ou for demitido sem justa causa, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio no momento em que comprovar a obtenção de novo emprego, mediante contrato de trabalho, registro na CTPS e/ou Edital de Convocação de Concurso Público e/ou Edital/Portaria de nomeação, desonerando as partes do pagamento do aviso prévio não trabalhado.

**Parágrafo Terceiro** – No caso do aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado, o cumprimento do aviso se dará com a prestação de serviços pelo trabalhador no período previsto no art. 487, acrescidos dos 3 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, na forma da Lei nº 12.506/2011.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO INTERMITENTE**

Os sindicatos autorizam que as empresas contratem trabalhadores intermitentes, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas proporcionais, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador convocado com brevidade inferior a 72 (setenta e duas) horas não poderá ser sancionado em caso de recusa ou de não comparecimento.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 60 (sessenta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo.

**Parágrafo Sexto** – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

**Parágrafo Sétimo** – Será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

**Parágrafo Oitavo** – O trabalhador fará jus ao piso salarial correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA READMITIDO**

Nos casos de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 01 (um) ano, e desde que o empregado tenha trabalhado anteriormente por um período também não inferior a 1 (um) ano, para o exercício da mesma função, o profissional não estará sujeito ao contrato de experiência.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

O empregador se obriga a anotar na CTPS e registros internos de seus profissionais o cargo efetivamente exercido de acordo com suas atividades funcionais, a remuneração, quando contratados no início ou durante vigência do contrato do trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – É obrigação das empresas fornecerem cópia do contrato de trabalho no ato da admissão e alterações posteriores, sob recibo, exceto dos profissionais secretários contratados conforme a cláusula de continuidade.

**Parágrafo Segundo** – É vedado ao empregador efetuar qualquer alteração da anotação na CTPS, e registros internos de seus profissionais que descaracterize o cargo de secretária(o).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUITAÇÃO ANUAL**



É facultado às empresas associadas ao SEAC/DF promoverem, junto ao Sindicato Laboral, a quitação anual de obrigações trabalhistas, na forma prevista em lei vigente.

**Parágrafo Primeiro** – Pelo serviço prestado, a empresa pagará ao sindicato laboral os seguintes valores:

- a) R\$ 15,00 (quinze reais) por cada uma das primeiras 500 (quinhentas) quitações;
- b) R\$ 10,00 (dez reais) por cada quitação; entre as 501 (quinhentas e uma) e as 2000 (duas mil) quitações; e
- c) R\$ 5,00 (cinco reais) por cada quitação, acima das 2001 (duas mil e uma) quitações.

**Parágrafo Segundo** – A quitação anual do trabalhador associado é gratuita.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO MENSAL**

As empresas são obrigadas a fornecer ao Sindicato da categoria profissional uma relação mensal, contendo o nome completo dos(as) secretários(as) admitidos e demitidos no referido período.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO HÍBRIDO / HOME OFFICE**

O regime de teletrabalho (home office) poderá ser instituído de acordo com o previsto nos Arts. 75-A a 75-E da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa poderá implantar ou negociar com o trabalhador o regime de trabalho híbrido – parte home office, parte presencial – para as funções de secretariado(a), cujas atividades possam ser desempenhadas fora das instalações da empresa ou do órgão.

**Parágrafo Segundo** – Fica a critério da empresa estabelecer, junto aos secretários(as) elegíveis, os dias de trabalho presencial, bem como os dias de trabalho home office. Nos dias de trabalho presencial a empresa deverá pagar o vale-transporte, para deslocamentos residência/trabalho e vice-versa, nos termos da **cláusula décima quinta** deste Instrumento Coletivo de Trabalho.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TREINAMENTO / ATUALIZAÇÃO**

Os cursos de atualização, treinamentos obrigatórios, atividades ou eventos, visando o aperfeiçoamento profissional do seu pessoal, que constituir exigência da empresa, terão todas as despesas decorrentes à sua realização arcadas pelo empregador.

**Parágrafo Primeiro** – Se o pagamento tiver sido feito antecipadamente pelo empregado, com expressa autorização do empregador, o mesmo terá direito ao reembolso do valor pago.

**Parágrafo Segundo** – O(A) secretário(a) que fizer curso de aprimoramento custeado pela empresa assume o compromisso de permanecer na mesma pelo período mínimo de 06 (seis) meses, após a conclusão do mesmo curso.

**Parágrafo Terceiro** – Poderá ser concedido ao profissional secretário(a), desde que haja anuência do tomador de serviços, 5 (cinco) dias, por ano, consecutivos ou não, para participação em cursos, congressos, seminários e outros eventos de capacitação, sem desconto nos salários e férias, mediante compensação dos dias ausentes.

## NORMAS DISCIPLINARES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO

As empresas fornecerão cópias das penalidades aplicadas aos empregados para sua ciência, e também, encaminharão mensalmente cópia ao SISDF, que deverá ser efetivada até ao 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

## POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE

Fica pactuado que às empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possua qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – Na sucessão de contratos de prestação de serviços, no segmento privado, faculta-se às empresas realocarem, dentro das mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo, com posto efetivo (não se admite reservas e feristas), o empregado que, possua mais de 05 (cinco) anos de efetivo vínculo empregatício, e a este dar estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias e condições dignas de trabalho, mediante comunicado ao trabalhador por escrito, desde que haja anuência do mesmo, vedada a aplicação aos contratos do setor público.

**Parágrafo Segundo** – Caso a empresa exerça a faculdade prevista no Parágrafo Primeiro da presente Cláusula, deverá comunicar o Sindicato Laboral no prazo de 30 (trinta) dias os empregados realocados e os respectivos postos de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Para o fiel cumprimento das condições avençadas, o tomador de serviços só poderá realizar a devolução de funcionários que não estejam atendendo com satisfação as suas necessidades, até 30 (trinta) dias que anteceder a troca de empresas, sendo vedado a devolução do trabalhador no referido período até o início do novo contrato, devendo o tomador informar quais os trabalhadores que não irão permanecer no novo contrato.

**Parágrafo Quarto** – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período, desde que o funcionário possua a habilitação para o exercício da profissão de acordo com as Leis nº 7.377/85 e 9.261/96 e a ele concederá a estabilidade em curso.

III) No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços e, desde que o empregado seja admitido pela empresa sucessora, fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 12º da Lei 13.932/19, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado.

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para

cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

**VI)** Havendo a necessidade de redução dos postos de serviço em uma nova contratação, a empresa que está assumindo os serviços deverá privilegiar o empregado mais antigo no posto de trabalho, de modo que o tempo do empregado na execução do serviço será o critério para a contratação. O funcionário deverá estar habilitado nos termos das Leis 7.377/85 e 9.261/96 para gozar deste benefício.

**VII)** A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, poderá priorizar o gozo de férias dos secretários(as) que não dispuseram de férias na empresa anterior.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO EMPREGADO PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Fica facultado ao empregado pessoa com deficiência (PCD) valer-se da garantia contida na **Cláusula Trigesima Quinta** ("Incentivo à Continuidade"), optando por ser contratado pela empresa sucessora, em detrimento da garantia prevista no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020.

**Parágrafo Primeiro** – As estabilidades, previstas na Cláusula Trigesima Segunda ("Incentivo à Continuidade") e no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, deverão ser observadas em sua integralidade pela empresa sucessora.

**Parágrafo Segundo** – Caso o trabalhador opte pela contratação pela empresa sucessora, a empresa sucedida estará isenta de qualquer responsabilidade em relação à estabilidade advinda do art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, bem como da nova relação contratual firmada entre empregado e empresa sucessora.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE GESTANTE**

As empresas assegurarão o emprego da secretária gestante, associada ao SISDF, desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, por 60 (sessenta dias) dias após o término da licença maternidade, inclusive nos casos de contrato por prazo determinado, de experiência e aborto não criminoso, exceto nas rescisões por justa causa e pedidos de demissão, sendo este último caso, feito sob a assistência da entidade profissional.

**Parágrafo Único** – A secretária que tiver ciência de seu estado gravídico, após a rescisão contratual, deverá notificar o empregador, por intermédio do Sindicato Laboral, no prazo de 15 (quinze) dias após a rescisão contratual, a fim de que possa ser reintegrada ao trabalho.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO PARA PRESTAR SERVIÇO MILITAR**

Será garantido o emprego do trabalhador alistando, desde a data da incorporação no serviço militar, até 90 (noventa) dias, após a cessão do cumprimento, desde que se apresente à sua empregadora no prazo de 30 (trinta) dias.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO**

Ao empregado acidentado no trabalho, ressalvada a hipótese de justa causa, é garantida estabilidade por 12 (doze) meses, nos termos da Legislação da Previdência.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para a concessão de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio natalidade, abono de permanência, atestado de afastamento do trabalho (AAT), atestado de volta ao trabalho (AVT), etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, excluindo-se os sábados.

**Parágrafo Único** – A obrigação da empresa restringe-se às informações do período em que o trabalhador prestou os serviços para a mesma.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE RAIS

As empresas ficam obrigadas a entregar a cópia da RAIS aos empregados que vierem a requerer, justificadamente, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo haver a compensação das 04 (quatro) horas de trabalho aos sábados ou durante a semana, a critério do empregador.

**Parágrafo Primeiro** – É facultada ao tomador de serviço, no ato do processo licitatório, a redução da jornada de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro) horas para 40 (quarenta) horas, sem redução salarial.

**Parágrafo Segundo** – As empresas compensarão o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período o máximo de 120 (cento e vinte) dias, desde que haja anuência do tomador de serviços.

**Parágrafo Terceiro** – A jornada de trabalho estabelecida nesta cláusula poderá ser acrescida de horas suplementares que serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, ou

**Parágrafo Quarto** – Poderá ocorrer o trabalho aos domingos e feriados, observadas as demais disposições convencionais e legais aplicáveis.

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de trabalho extra em domingos e/ou feriados, a remuneração adicional correspondente será de 100% (cem por cento) do salário/hora, sendo garantido ao(à) secretário(a) o custeio das despesas com transporte e alimentação.

**Parágrafo Sexto** – Na hipótese da ocorrência de feriados aos sábados, fica garantido ao(à) secretário(a) a dispensa da compensação das horas adicionais na semana anterior.

**Parágrafo Sétimo** – Para efeito de cálculo de pagamento de férias, 13º (décimo terceiro) salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS, a média de horas extras dos últimos 12 (doze) meses integrará o salário.

**Parágrafo Oitavo** – Fica garantido aos empregados que trabalham com carga horária de 06 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados

(DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida na cláusula dos pisos salariais.

**Parágrafo Nono** – Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA ÀS REUNIÕES**

As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que convocados os(as) secretários(as) deverão ser realizados durante o expediente normal, e se estas ultrapassarem o horário normal de trabalho serão remuneradas como horas excedentes, como serviços extraordinários, por representarem tempo à disposição da empresa. O período será indenizado como horas excedentes apenas se estiverem consignadas nas folhas de ponto.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMEMORAÇÕES CARNAVALESCAS**

No período da festa carnavalesca, as empresas deverão dispensar do trabalho seus/suas secretários(as) na segunda-feira e terça-feira em todo o expediente, e na quarta-feira, até às 12 (doze) horas, de acordo com as necessidades dos serviços e de conformidade com o expediente do tomador dos serviços.

**Parágrafo Único** – Na segunda-feira de carnaval, será comemorado o Dia do Profissional Secretário, ficando assegurada a remuneração normal e sendo expressamente proibido o trabalho nesse dia.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

A jornada de trabalho do empregado estudante, durante o período letivo não será prorrogada pelas empresas, exceto nos casos de extrema necessidade de serviço, desde que esses casos não caracterizem habitualidades.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DE FERIADO**

As empresas anteciparão o feriado local do dia 30 (trinta) de novembro (dia do evangélico – Lei Distrital no 893/1995) para o dia em que for comemorado o dia do servidor público (28 de outubro). Caso não haja antecipação do dia 30 (trinta) de novembro as empresas poderão compensar o referido dia em outra data.

**Parágrafo Único** – O ajuste de que trata o **caput**, está condicionado à concordância do tomador do serviço.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇOS**

Todos os empregados que exercem atividades exigentes de movimentos repetitivos ou esforço dos membros superiores e coluna vertebral, nos termos da Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho e Emprego, gozarão de 10 (dez) minutos de intervalo a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, que deverão ser gozados fora do ambiente de trabalho, garantindo-se que não ocorra aumento do ritmo ou carga de trabalho em razão deste intervalo.

**Parágrafo Primeiro** – Os intervalos referidos no **caput** não serão deduzidos da duração normal de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – As empresas deverão manter convênio para o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, conforme PCMSO/NR nº 7.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias, fica garantido um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, ficando a critério de o empregado permanecer, ou não, no local de serviço.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

Fica assegurada à secretária, a garantia dos intervalos para amamentação previstos no art. 396 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – Os intervalos poderão ser acumulados em um único intervalo da jornada, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Uma vez fixado o horário, a sua alteração somente poderá ocorrer mediante acordo entre empregada e empregador.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - BANCO DE HORAS – COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Nos termos, ora disciplinados, fica instituído o sistema de bancos de horas com fundamento no art 59 da CLT, desde que mediante autorização do contratante.

**Parágrafo Primeiro** – Será formado um banco, proveniente das horas trabalhadas, além da jornada normal diária, as quais serão compensadas nos termos do presente Acordo.

**Parágrafo Segundo** – A composição do banco de horas se dará mediante o acúmulo, apurado por meio de cartão de ponto, de horas credoras ou devedoras.

**Parágrafo Terceiro** – As horas excedentes, a que se refere o parágrafo 2º, estarão limitadas a 02 (duas) horas diárias e 10 (dez) horas semanais, as quais serão acumuladas para futura compensação.

**Parágrafo Quarto** – Será permitido um saldo negativo de, no máximo, 20 horas a serem compensadas, conforme estabelecido nos parágrafos 6º a 11º.

**Parágrafo Quinto** – As horas que ultrapassarem o limite estabelecido no parágrafo 3º desta cláusula serão remuneradas como horas extras, em conformidade com o regulado em cláusula própria da Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Sexto** – A compensação não poderá ocorrer nas férias, feriados e dias de descanso semanal remunerado, devendo ser feita sempre no mês subsequente à apuração.

**Parágrafo Sétimo** – Sempre que houver interesse das partes para que haja a compensação, tal solicitação se dará com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Oitavo** – A cada 30 (dias) dias serão realizados balanços para apuração do saldo de horas e planejamento da compensação, devendo tal saldo ser informado ao empregado, mediante documento específico. Havendo interesse entre as partes, o saldo existente poderá ser transferido, todo ou em parte, para o próximo balanço. Poderá, ainda, o saldo apurado ser remunerado como hora extra.

**Parágrafo Nono** – A apuração e compensação de saldo negativo obedecerá ao mesmo critério do parágrafo anterior.

**Parágrafo Décimo** – Os atrasos, saídas e faltas por motivo justificado e não previsto na legislação ou na CCT, poderão ser compensados no Banco de Horas, limitando-se em a uma ocorrência por semana.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Nos casos de desligamento de empregados durante a vigência deste Acordo, a empresa estará obrigada a pagar o adicional de horas extras sobre as horas não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Na existência de horas a compensar (saldo negativo), conforme previsto nos parágrafos 6º e 9º deste Acordo, tais horas não poderão ser descontadas das verbas rescisórias, considerando-se zerado o eventual saldo devedor.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Fica garantido ao(a) secretário(a) usufruir do recesso de final de ano, desde que haja anuência do tomador de serviços e o comprometimento de compensação de horas pelo secretário(a) até 31/12/2024, seguindo o Controle de Jornada prescrito na cláusula de Banco de Horas. Caso o trabalhador não faça a compensação das horas, o empregador poderá efetuar o desconto das horas não compensadas no mês subsequente.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- a) cartão de ponto manual;
- b) folha de frequência;
- c) biometria;
- d) controle de ponto por cartão magnético;
- e) controle de ponto por meio de aplicativo de folha de pagamento disponível em aparelhos de telefonia móvel (celular), que poderá ser do próprio funcionário;
- f) Outros sistemas de ponto eletrônico alternativos permitidos por lei.

**Parágrafo Primeiro** – As interrupções no trabalho, de responsabilidade do empregador ou tomador dos serviços, por força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas.

**Parágrafo Segundo** – As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Controle de Jornada, ora ajustado, atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desobrigando a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS DOS ESTUDANTES**

Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, quando estes forem submetidos a provas periódicas, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Único** – Cabe ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LEI MARIA DA PENHA**

À secretária vítima de violência doméstica será assegurado o afastamento do trabalho pelo período determinado pelo Poder Judiciário, com as garantias sociais e trabalhistas, a partir da decisão judicial.

**Parágrafo Primeiro** – O afastamento a que alude o **caput** será limitado ao prazo de até 14 (quatorze) dias corridos, quando então as empresas ficam desobrigadas do seu cumprimento.

**Parágrafo Segundo** – O afastamento de que trata a presente cláusula se dará nos estritos termos da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DECLARAÇÃO DE ACOMPANHAMENTO**

As empresas aceitarão as declarações de acompanhamento (pai e mãe acima de 70 anos) a consultas/exames pelo período expresso no atestado (considerando hora de entrada, saída e percurso), sem prejuízo a remuneração. Este benefício, como justificativa de ausência da secretária/secretário, associados ao SISDF, é limitado a 3 (três) vezes por ano.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADO E/OU DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO**

Visando a manutenção da qualidade de vida e das condições saudáveis de trabalho para o seu profissional secretário, associados ao SISDF, as empresas aceitarão os atestados médicos ou declarações de profissionais de saúde que demonstrem o comparecimento a consultas e/ou exames para justificativa da ausência do profissional no período (considerando hora de entrada, saída e percurso) em que esteve sob atendimento, que poderá ser compensado sem prejuízo da remuneração, devendo o mesmo ser remetido à empresa empregadora.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

As férias poderão ser concedidas integralmente ou em até 02 (dois) períodos com a anuência do trabalhador, na forma da lei vigente.

**Parágrafo Primeiro** – Na concessão das férias o início delas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados, nem com os dias 24 e 31 de dezembro.

**Parágrafo Segundo** – Em conformidade com o início das férias concedidas, o pagamento destas dar-se-á 02 (dois) dias antes do início das mesmas.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa fornecerá aviso de férias ao empregado 30 (trinta) dias antes da concessão das mesmas.

**Parágrafo Quarto** – Fica garantido o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem seu contrato rescindido sem justa causa.

**Parágrafo Quinto** – Nas escalas 5x2 (segunda à sexta-feira) o gozo das férias poderá iniciar no 1º (primeiro) dia útil subsequente ao labor, sem que isso resulte na diminuição de seu período de férias.

**Parágrafo Sexto** – As empresas envidarão esforços em priorizar a marcação de férias dos profissionais secretários(as) que coincidam com o recesso escolar, e/ou possuam, sob sua guarda ou tutela, criança com deficiência até 14 (quatorze) anos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS DA GESTANTE**



A empresa garantirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, marque seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

**Parágrafo Único** - De modo a dar efetividade a esse benefício convencional, as empresas poderão comunicar a empregada, em gozo da licença maternidade, sobre a existência dessa faculdade para que a empregada possa manifestar sua opção

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA REMUNERADA

As empresas considerarão ausências legais do(a) profissional secretário(a) associados ao SISDF, ao serviço, – que estejam adimplentes com as contribuições prescritas no Estatuto Social do SISDF – aquelas previstas na legislação vigente e nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a) 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes e descendentes, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência; a contar do primeiro dia após o evento;
- b) 5 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos, licença paternidade, em caso do nascimento e/ou adoção de filho recém-nascido; com início no 1º dia útil subsequente a data do nascimento;
- d) 5 (cinco) dias consecutivos para internação de filhos menores de 14 anos, por ano.
- e) 1 (um) dia para acompanhamento de saúde de filho menor de 14 (quatorze) anos ou se com necessidades especiais de qualquer idade, limitado a 5 (cinco) dias por ano, desde que haja comprovação, por meio de atestado de saúde competente, a ser apresentado no 1º (primeiro) dia do retorno ao trabalho, que contenha o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante;
- f) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- g) as ausências comprovadas e justificadas por meio de atestado, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante;
- h) 1 (uma) vez por semestre para participação de reunião na escola dos filhos, sem desconto no salário. O empregado deve comprovar o período da ausência ao trabalho por meio de declaração emitida pela instituição escolar.
- i) fica concedido, para os trabalhadores com mais de 40 (quarenta) anos, o abono do período (horas) descrito no atestado médico, para a realização de exames preventivos. O atestado deve ser entregue para a empresa no máximo até o primeiro dia útil após o exame.

**Parágrafo Primeiro** – As ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente, não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas por meio de atestado médico.

**Parágrafo Segundo** – As ausências remuneradas para os profissionais secretários não associados ao SISDF, deverão obedecer ao prescrito na CLT.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL / MORAL

Os empregadores adotarão política de prevenção e orientação sobre o tema assédio sexual/assédio moral para toda a empresa, criando um canal competente para denúncias, com garantia de emprego e evitando

constrangimento aos envolvidos.

**Parágrafo único** – Serão desenvolvidos mecanismos de investigação, adequação e punição para os casos de culpa comprovada.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Para o cumprimento dos artigos 20 e 21 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, serão considerados acidentes de trabalho, além dos ali elencados, os que tenham causa ocupacional, de acordo com a OMS e OIT, bem como os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso de acidentes, os empregadores comunicarão imediatamente à família do acidentado, quando o mesmo for levado do local do acidente para o hospital, fornecendo o nome e o endereço do hospital onde se encontra o profissional secretário.

**Parágrafo Segundo** – Caso o acidentado não fique hospitalizado, os empregadores fornecer-lhe-ão condução até a sua residência.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, 02 (dois) uniformes completos, adequados à numeração previamente informada, a cada 6 (seis) meses.

**Parágrafo Primeiro** – Após a efetiva entrega dos uniformes, por meio de recibo próprio, os ajustes ficarão a cargo do empregado(a).

**Parágrafo Segundo** – A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas são de uso doméstico.

**Parágrafo Terceiro** – O empregado indenizará a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos, ressalvado o direito de submeter o profissional secretário a novo exame, por médico por elas indicado.

**Parágrafo Primeiro** – O(A) secretário(a), no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contados do recebimento do atestado médico, fica obrigado a providenciar os meios necessários para comunicar ao empregador a impossibilidade de comparecimento ao trabalho e o número de dias de repouso concedidos pelo médico. A empresa fica obrigada a emitir comprovante de recebimento com cópia para o(a) secretário(a). Caso a empresa tenha em seu regulamento interno estabelecido o prazo para apresentação do atestado deverá ser obedecido este prazo.

**Parágrafo Segundo** – No caso das empresas de terceirização os atestados médicos, de até dois dias, emitidos pelo serviço médico do tomador de serviço a favor do empregado, deverão ser acatados pela empresa, desde que esta não tenha serviço médico próprio.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE CAT**

As empresas quando solicitado pelo SISDF fornecerão em até 15 (quinze) dias cópias das CAT's.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA REUNIÕES E HOMOLOGAÇÕES**

As empresas, mediante concordância dos tomadores de serviço e desde que solicitado com antecedência pelo SISDF, envidarão esforços para disponibilizar um ambiente adequado para a eventual realização de reuniões e homologações.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes eleitos e no exercício do seu mandato, para participação em reunião, conferências, congressos e simpósios, devendo ser solicitada pela Entidade Sindical, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, observando-se o máximo de 15 (quinze) dias de licença ao ano e 1 (um) dirigente por empresa.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DO AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Aos 5 (cinco) dirigentes sindicais eleitos, integrantes da Diretoria do Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Distrito Federal – SISDF será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários, sem a respectiva prestação dos serviços, limitado a 01 (um) dirigente por empresa.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO LABORAL**

As empresas procederão ao desconto, em folha de pagamento, dos profissionais secretários, a importância correspondente a **6% (seis por cento) da remuneração dos(as) secretários(as)**, a título de taxa assistencial, em favor do SISDF, para custeio administrativo, assistencial e jurídico. **Sendo, 3% (três por cento) no mês de fevereiro de 2024 e 3% (três por cento) no mês de agosto de 2024**, conforme aprovação expressa em assembleia geral, convocada para discussão da Pauta de Reivindicação, **realizada dia 05/10/2023**.

**Parágrafo Primeiro** – O desconto, a título de taxa assistencial, para os(as) secretários(as) associados(as) ao SISDF que estão adimplentes com as contribuições sindicais e **que não fizerem oposição à taxa assistencial**, deverá ser de **3% (três por cento) no mês de fevereiro de 2024**, sob pena da empresa pagar multa conforme **cláusula septuagésima nona** deste instrumento coletivo.

**Parágrafo Segundo** – O valor descontado, previsto no **caput** desta cláusula, deverá ser recolhido ao SISDF, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, por meio de guias fornecidas pelo sindicato, mediante envio da relação nominal dos secretários com os devidos valores individuais, para sua sede, situada no SCS, Quadra-01, Ed. Ceará, Salas 406 a 409, Telefone (61) 3081-0524, ou enviada para o e-mail: [sisdf@terra.com.br](mailto:sisdf@terra.com.br).

**Parágrafo Terceiro** – O desconto previsto nesta cláusula também será devido pelos secretários admitidos após a assinatura da presente Convenção, contando-se o prazo de 10 (dez) dias para manifestação da oposição a data da sua admissão.

**Parágrafo Quarto** – Após terem sido recolhidos os valores descontados, as empresas providenciarão o encaminhamento ao Sindicato Profissional, em até 10 (dez) dias após o pagamento, o comprovante da contribuição assistencial correspondente, acompanhadas da relação nominal dos empregados com os devidos valores.

**Parágrafo Quinto** – Conforme entendimento uníssono do Supremo Tribunal Federal, “a contribuição assistencial visa a custear as atividades assistenciais dos sindicatos, principalmente no curso de negociações coletivas” (RE 224885, de 08.06.2004 - Ministra Ellen Gracie).

**Parágrafo Sexto** – Subordina-se ao desconto assistencial a não oposição do trabalhador manifestada no prazo de 10 (dez) dias após o registro e arquivo na Superintendência Regional do Trabalho – SRTE/DF, por declaração assinada (em duas vias), constando número do RG e CPF do secretário, nome e CNPJ da empresa e o nome do órgão, entregue pessoalmente e individualmente com documento de identificação, na sede do SISDF.

**Parágrafo Sétimo – INTERVENÇÃO** - Com base nas disposições contidas na Convenção nº 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ficam as empresas advertidas sobre a proibição de exercer qualquer tipo de intervenção, influência, facilitação ou incentivo ao trabalhador para se opor ao desconto da contribuição fixada pelo Sindicato Profissional, sob pena de pagamento de multa no valor do maior piso salarial da categoria, por secretário que agir sob motivação da empresa, multa esta a ser revertida em favor do Sindicato Profissional, sem prejuízo da empresa responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

**Parágrafo Oitavo** – O atraso no repasse da Contribuição Assistencial prevista nesta Convenção implica em apropriação indébita sujeita a denúncia e incidirá em multa de 2% (dois por cento), acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração do valor da contribuição.

**Parágrafo Nono** – Será concedida um desconto de 50% (cinquenta por cento), no percentual das multas previstas na presente cláusula, à empresa associada ao SEAC/DF.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, no valor total de **R\$ 14,00 (quatorze reais), por empregado**, comprovado por meio do CAGED referente ao mês de junho de 2024, a ser recolhida de uma só vez até o dia 15 de julho de 2024, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal -STF -RE 220.700-1 -RS -DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 -DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 31 de janeiro de 2024. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). As guias de pagamentos deverão ser emitidas pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** – Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Segundo** – Em caso de não recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal prevista no **caput** da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a Taxa Assistencial, conforme guia disponibilizada em site próprio do Sindicato Patronal. ( <http://www.seac-df.com.br/taxa-assistencial/> )

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PROCESSO LICITATÓRIO

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva nas suas propostas, quando participarem de processo licitatório, para profissionais de secretariado.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - TENTATIVA PRÉVIA DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL

Nas hipóteses de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho que extrapolem a natureza trabalhista, em especial aquelas imputações de natureza criminal, o Sindicato Laboral se compromete a convocar a empresa apontada como descumpridora para tentativa prévia de resolução extrajudicial, em tempo hábil e dando amplo conhecimento sobre as irregularidades por ele constatadas.

**Parágrafo Único** – Apenas após comprovado silêncio da empresa convocada, ou infrutífera a tentativa de resolução extrajudicial, o Sindicato Laboral ajuizará a ação pertinente.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - REGULARIDADE SINDICAL

Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, individualmente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento das contribuições sindicais (profissional e econômica) e taxas convencionais;
- b) Cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes sindicais.

**Parágrafo Quarto** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

**Parágrafo Quinto** – A certidão será gratuita às empresas associadas ao SEAC/DF.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ENTREGA DA GFIP

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SISDF suas GFIP's até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês.

**Parágrafo Primeiro** – A recusa do recebimento da GFIP por parte do SISDF isenta as empresas do cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** – Fica o Sindicato Laboral expressamente proibido de dar publicidade a quaisquer informações comerciais, contidas na GFIP, sob pena de pagamento de multa equivalente ao menor piso

salarial da categoria, em favor da empresa prejudicada.

**Parágrafo Terceiro** – Será concedida um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula a empresa associada ao SEAC/DF.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - EDITAIS DE LICITAÇÕES**

O Sindicato Laboral se compromete a sempre impugnar editais de licitações lançados pela Administração Pública, seja de forma administrativa, seja judicial, quando incorrer a hipótese de redução salarial em relação aos praticados pelo próprio tomador do serviço.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DO ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO EXTRAJUDICIAL**

Os acordos individuais de trabalho extrajudiciais deverão ter a anuência dos sindicatos laboral e patronal, sob pena de nulidade.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser comunicadas por escrito aos Sindicatos convenientes, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias antes de serem submetidas à justiça do trabalho.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611–A, as partes acordam entre si criar a Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, com base nas condições abaixo enunciadas:

**Parágrafo Primeiro** – Com base na Lei 9.958/2000 fica criada a Comissões de Conciliação Prévia - CCP entre os Sindicatos signatários para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único do artigo 625-E da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

**Parágrafo Segundo** – Constitui objetivo geral da Comissão de Conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos Sindicatos dos Empregados e dos Empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público.

**Parágrafo Terceiro** – Com a finalidade de evitar a precarização das relações trabalhistas, todos os acordos coletivos serão firmados perante a presente comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, com assinatura do Sindicato Laboral e anuência do Sindicato Patronal.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PUBLICIDADE DA CONVENÇÃO**

As partes acordantes obrigam-se a promover ampla publicidade do teor ora acordado, principalmente por meio de fixação de cópias desta convenção, em locais de trabalho e bem visíveis.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - ADOÇÃO DE OUTRA CCT

Toda e qualquer licitação na no segmento de terceirização que adotar CCT diversa da formalizada pelo SEAC/DF e SISDF é nula de pleno direito.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CCT

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer constantes do presente instrumento, na seguinte progressão:

**a)** multa no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do menor piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada (**secretário ou sindicato**), para a empresa que dentro do prazo de 60 (sessenta) dias não tenha incidido nesta penalidade;

**b)** multa no valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do menor piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada (**secretário ou sindicato**), para a empresa que dentro do prazo de 60 (sessenta) dias não tenha reincidido nesta penalidade.

**Parágrafo Primeiro** – Prevalecem as multas por descumprimento previstas nas cláusulas do presente instrumento.

**Parágrafo Segundo** – Será concedido um desconto de 40% (quarenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção, obedecerá às normas estabelecidas pela CLT.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL

Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - COMPETÊNCIA

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas e/ou divergências de aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO À CONVENÇÃO COLETIVA

É facultado, aos Sindicatos convenientes, complementar as disposições desta Convenção Coletiva por meio de ata de reunião de negociação, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - DAS EMPRESAS OPTANTES DO SIMPLES NACIONAL**

As microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) que fornecem serviços terceirizados objeto da presente convenção coletiva não poderão ser optantes pelo regime de tributação do SIMPLES NACIONAL, tendo em vista o impedimento legal previsto pelo artigo 17, inciso XII da Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006 e artigos 115 e 191, § 2º da Instrução Normativa 971, de 13 de novembro de 2009 da Secretaria da Receita Federal.

**Parágrafo Único** – A inobservância à vedação legal ensejará a intervenção da Delegacia Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS**

As empresas se comprometem a envidar esforços, no processo seletivo de contratação de seus postos de trabalho, para secretários não brancos.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB**

Aos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Terceira da presente CCT, é proibida a utilização pelas empresas dos benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB.

**Parágrafo Primeiro** – Não poderão utilizar os benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB, aos contratos previstos no **caput** da presente cláusula, as empresas cujo objeto também abranjam as seguintes atividades mencionadas na IN RFB 1.812/18:

- tecnologia da informação – TI e comunicação – TIC;
- call center;
- transporte rodoviário de passageiros, intermunicipal, interestadual, internacional e em região metropolitana;
- transporte ferroviário de pessoas;
- transporte metroferroviário de pessoas;
- transporte rodoviário de cargas;
- construção civil;
- construção civil de obras de infraestrutura;



- empresas jornalísticas e de radiodifusão de sons e imagens;

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação ensejará a intervenção da Superintendência Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO**

Nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ 0000396-17.2016.5.10.0000 do TRT-10ª Região, é proibida a utilização de enquadramento sindical pela empresa, diverso do segmento no qual o empregado trabalha; O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros; **Exercendo a empresa múltiplas atividades, o enquadramento sindical observará a ocupação na qual o empregado trabalha**, especialmente quando não for possível identificar aquela preponderante e, cumulativamente, o Sindicato dos Trabalhadores houver celebrado Convenção Coletiva mais benéfica com Sindicato Eclético da Categoria Econômica, sob pena de nulidade absoluta do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – Os Sindicatos comprometem-se a coibir a utilização de Norma Coletiva de Trabalho que utilize enquadramento Sindical incompatível com o segmento da prestação de serviços do trabalhador das atividades indicadas na **Cláusula Segunda** da presente CCT.

**Parágrafo Segundo** – Os Sindicatos atuarão para alertar e responsabilizar os tomadores de serviços e seus prepostos que utilizarem nos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na **Cláusula Segunda** da presente CCT, norma coletiva diversa da presente CCT.

}

ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS  
TERCEIRIZAVEIS DO DF

ROSINEIDE DA SILVA FERNANDES DE LIMA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS SECRETARIAS E DOS SECRETARIOS DO DF

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de **77,26%** (setenta e sete vírgula vinte e seis por cento) **conforme planilha de cálculo, abaixo descrita**. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT**.

#### **TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS**

**GRUPO "A" – SEGURIDADE SOCIAL**

<b>1</b>	<b>GPS, FGTS e outras contribuições</b>	<b>%</b>
A	INSS (Art. 22, Inciso I da Lei 8.212/91)	20,00%
B	FGTS (Art. 15 da Lei 8.036/90 e Art. 7º, Inciso III da CF/88)	8,00%
C	SESC (Decreto 61.836/67)	1,50%
D	SENAC (Decreto 61.843/67)	1,00%
E	SEBRAE (Decreto 99.570/90)	0,60%
F	INCRA (Lei 7.787 de 30/06/89 e DL 1.146/70)	0,20%
G	SALÁRIO EDUCAÇÃO (Art. 3, Inciso I do Decreto 87.043/82)	2,50%
H	RISCOS AMBIENTAIS DE TRABALHO (Decreto 6.042/2007 e Lei 10.666/2003)	3,49%
<b>Total</b>		<b>37,29%</b>

**GRUPO "B" – CUSTO DAS SUBSTITUIÇÕES**

<b>2</b>	<b>Ausências Legais</b>	<b>%</b>
A	REPOSIÇÃO DE FÉRIAS GOZADAS (Art. 142, DL 5.542/42 e Art. 7º, Inciso XVII da CF/88)	7,29%
B	REPOSIÇÃO DE FALTAS E AUSÊNCIAS (Art. 18 da Lei 8.212/91 e Arts. 473 e 822 da CLT e Art. 7º, Inciso XIX da CF/88)	3,78%
C	REPOSIÇÃO DE AFASTAMENTOS POR DOENÇA E ACIDENTE (Art. 18 da Lei 8.212/91 e Art. 476 CLT e Tema 482 do STJ)	0,12%
<b>Total</b>		<b>11,19%</b>

**GRUPO "C" – DIREITOS SEM PRODUÇÃO EFETIVA**

<b>3</b>	<b>13º Salário, Férias e Adicional de Férias</b>	<b>%</b>
A	13º Salário (Lei 4090/62, Inciso VIII e Art. 7º CF 88)	8,33%
B	Adicional de Férias Gozadas (Art. 7, Inciso XVII CF/88 e Súmula 328/TST)	2,38%
<b>Total</b>		<b>10,71%</b>

**GRUPO "D" – CUSTO DAS RESCISÕES**

<b>4</b>	<b>Provisão para Rescisão e Indenizações</b>	<b>%</b>
A	AVISO PRÉVIO INDENIZADO (Art. 487 CLT e Inciso XXI do Art. 7º CF/88)	1,28%
B	AVISO PRÉVIO COMPLEMENTAR (Lei 12.506/2011 e Inciso XXI do Art. 7º CF/88)	0,83%
C	REFLEXOS SOBRE OS AVISOS PRÉVIOS INDENIZADOS (IN SRT 15 de 14 de julho de 2010)	0,41%
D	FGTS SOBRE AVISO PRÉVIO INDENIZADO E COMPLEMENTAR (Súmula 305 TST e IN 99 do Ministério do Trabalho)	0,18%
E	AVISO PRÉVIO TRABALHADO (CLT Art. 488, § Único e Art. 7º Inciso XXI da CF/88)	0,16%
F	ENCARGOS SOBRE AVISO PRÉVIO TRABALHADO (Art. 28º da Lei 8.212/91)	0,06%

G	MULTA DO FGTS (Art. 487 CLT e Art. 10, Inciso I, Disp. Trans. CF/88)	3,20%
H	FÉRIAS INDENIZADAS (Artigo 146, § Único da CLT)	1,67%
I	ADICIONAL SOBRE FÉRIAS INDENIZADAS (Art. 7, item XVII da CF/88 e Súmula 328/TST)	0,56%
Total		8,35%

**GRUPO “E” – CUSTO COMPLEMENTARES**

4	Direitos sobre o Abono Pecuniário	%
A	ABONO PECUNIÁRIO (Art. 143 da CLT)	0,52%
B	1/3 CONSTITUCIONAL DO ABONO PECUNIÁRIO (Art. 7º, item XVII da CF/88 e Súmula 328/TST)	0,17%
Total		0,69%

**GRUPO “F” – INCIDÊNCIAS**

4	Custos decorrentes das incidências	%
A	INCIDÊNCIA GRUPO “A” SOBRE OS GRUPOS “B” + “C”	8,74%
B	FGTS SOBRE O AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,24%
C	INCIDÊNCIAS SALÁRIO MATERNIDADE	0,05%
Total		9,03%

TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS	77,26%
----------------------------	--------

Revisão Fellipe R. Andrade

**ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA COM APROVAÇÃO DA PAUTA**[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000012/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/01/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR069886/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.202003/2024-01  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/01/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA;

E

SINDICATO DOS EMPR DE EMPR DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRAB TEMPORARIO, PREST SERVICOS E SERV TERCEIRIZAVEIS DO DF-SINDISERVICOS/DF, CNPJ n. 00.530.626/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA ISABEL CAETANO DOS REIS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza, Jardinagem, Manutenção Predial, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis e dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Jardinagem, Manutenção Predial, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis**, com abrangência territorial em **DF**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS**

As cláusulas sociais dispostas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, sem efeito econômico, vigorarão de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025.

**CLÁUSULA QUARTA - ABRANGÊNCIA DA JARDINAGEM**

Observada a deliberação no Inquérito Civil nº 000624.2022.10.000/5, perante o Ministério Público do Trabalho da 10ª Região, ficou acordado que os trabalhadores que prestam os serviços de jardinagem, poda de árvores e arbustos, em vias públicas, no âmbito dos contratos celebrados com a NOVACAP, serão abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada com o SEAC/DF e SINDILURB/DF.

**Parágrafo Único** – Os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) deverão ser negociados com a participação do SEAC/DF, sob pena de nulidade.

**CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva não poderão utilizar salário inferior ao piso mínimo de **R\$ 1.629,62** (mil seiscentos e vinte e nove reais e sessenta e dois centavos). Os salários normativos da categoria por atividades específicas, já reajustados, vigentes a partir de 01 de janeiro de 2024 são:

Adestrador	R\$ 3.023,52
Agente de Portaria/Fiscal de Piso/Operador de Sistemas	R\$ 1.775,88
Fechado de Câmeras	
Ajudante	R\$ 1.629,62
Ajudante de Caminhão	R\$ 1.629,62
Ajudante de Cozinha	R\$ 1.629,62
Ajudante Geral de Manutenção e Reparos	R\$ 1.629,62
Alinhador/Balanceador de Autos	R\$ 2.109,12
Almoxarife	R\$ 2.405,96
Arquivista	R\$ 4.372,56
Arrumadeira	R\$ 1.629,62
Artífice/Oficial de manutenção	R\$ 2.405,96
Assistente Administrativo	R\$ 2.405,96
Atendente	R\$ 1.684,26
Auxiliar Administrativo	R\$ 1.684,26
Auxiliar Creche	R\$ 2.799,85
Auxiliar de Encarregado	R\$ 2.405,96
Auxiliar de Jardinagem	R\$ 1.629,62
Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.629,62
Bombeiro Hidráulico	R\$ 2.405,96
Borracheiro	R\$ 2.165,54
Cabineiro	R\$ 1.629,62
Camareiro	R\$ 1.629,62
Carpinteiro	R\$ 2.405,96
Carregador de Móveis	R\$ 1.629,62
Carregador/Estiva	R\$ 1.629,62
Chaveiro	R\$ 1.745,90
Chefe de Cozinha	R\$ 3.349,59
Copeira	R\$ 1.629,62
Costureira de livros	R\$ 1.629,62
Coumim	R\$ 1.684,26
Cozinheiro	R\$ 2.726,91
Eletricista	R\$ 2.405,96
Eletricista de Auto	R\$ 2.405,96
Encarregado de Jardinagem	R\$ 3.222,38
Encarregado de Limpeza	R\$ 3.222,38
Encarregado de Turma de Manutenção e Reparos	R\$ 3.222,38
Encarregado Geral	R\$ 4.019,36
Enrolador de Motores	R\$ 2.109,12
Estofador	R\$ 1.665,26
Fiscal Predial	R\$ 2.943,21
Frentista	R\$ 1.629,62
Funileiro	R\$ 2.405,96
Garagista	R\$ 1.775,88
Garçom	R\$ 2.405,96
Jardineiro	R\$ 2.405,96
Jauzeiro	R\$ 1.932,11



Lanterneiro de Auto	R\$ 2.405,96
Lavador de Auto	R\$ 1.629,62
Lavanderia	R\$ 1.629,62
Lustrador de Móveis	R\$ 2.405,96
Maitre	R\$ 2.987,27
Manobrista	R\$ 2.085,21
Marceneiro	R\$ 2.405,96
Mecânico de Auto	R\$ 2.405,96
Mecânico de Veículo Pesado	R\$ 2.910,83
Mestre de Obras	R\$ 3.078,06
Montador de Divisórias	R\$ 1.884,97
Office Boy / Contínuo	R\$ 1.629,62
Operador de Balancim	R\$ 2.085,22
Operador de Bilheteria	R\$ 2.761,76
Operador de Fotocopiadora	R\$ 1.629,62
Operador de Microtrator	R\$ 1.844,60
Operador de Roçadeira Costal	R\$ 1.684,26
Operador de Trator	R\$ 2.085,22
Operador de Trator de Esteira	R\$ 2.486,11
Pedreiro	R\$ 2.405,96
Persianista	R\$ 2.405,96
Pintor	R\$ 2.405,96
Pintor de Auto	R\$ 2.486,11
Piscineiro	R\$ 1.629,62
Recepcionista	R\$ 2.405,96
Salgadeira	R\$ 1.745,90
Serralheiro	R\$ 2.405,96
Servente	R\$ 1.629,62
Supervisor	R\$ 3.222,40
Torneiro Mecânico	R\$ 2.618,74
Tratador de Animais	R\$ 3.023,52
Tratador de Equinos	R\$ 2.454,61
Vaqueiro	R\$ 2.298,19
Vidraceiro	R\$ 2.109,12
Zelador	R\$ 1.775,88

**Parágrafo Único** – A relação de funções constantes na presente cláusula, não é exaustiva, mas sim exemplificativa, podendo a composição da mesma ser alterada, modificada, reduzida ou ampliada, de acordo com as novas necessidades contratuais atuais e futuras.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

A todos os trabalhadores da categoria profissional ficam garantidos **os seguintes reajustes: de 7,50%** (sete vírgula cinquenta por cento) sobre os salários vigentes em dezembro de 2023 **até R\$ 2.999,99** (dois mil novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos); e **de 5,00%** (cinco por cento) sobre os salários acima de **R\$ 3.000,00** (três mil reais) vigentes em dezembro de 2023.

**Parágrafo Único** – Os reajustes dos salários e auxílios que compõe este instrumento de trabalho deverão ser repassados aos trabalhadores até 06 de março de 2024.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS

O pagamento do salário será feito até o 5º (quinto) dia útil, mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e no qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e o desconto de 6% (seis por cento) incidente sobre o salário (vale-transporte), inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas ficam obrigadas a discriminar as nomenclaturas corretas referentes a cada desconto sofrido no pagamento do empregado, principalmente as alusivas às faltas, penalidades, mensalidade do sindicato, contribuição social, taxa assistencial, adiantamento salarial, dentre outros.

**Parágrafo Segundo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, o pagamento do salário devido aos trabalhadores no ano de 2024, poderá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil bancário.

**Parágrafo Terceiro** – Denunciado o descumprimento da CCT, os sindicatos atuarão conjuntamente, notificando o contratante sobre os ônus do descumprimento, sem prejuízo do ajuizamento da ação cabível e do registro de denúncias perante os órgãos de fiscalização.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA OITAVA - SOBRE OS DIAS PARADOS

Os Sindicatos convenientes se comprometem a envidar esforços junto aos tomadores dos serviços para evitar qualquer desconto nos salários dos trabalhadores, na hipótese de deflagração de eventual movimento grevista.

**Parágrafo Primeiro** – Caso seja possível a compensação de jornada, mediante anuência do tomador de serviço, as empresas não descontarão os dias parados.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados não sofrerão penalidades pelas faltas decorrentes do movimento grevista, salvo quando a mesma for considerada abusiva ou descumpra a legislação vigente.

### CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas se obrigam a não efetuar descontos nos salários de seus empregados a título de adiantamento salarial superior a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal de cada trabalhador, salvo na hipótese de rescisão contratual, quando então o desconto poderá ser feito na integralidade do saldo existente.

**Parágrafo Único** – A inobservância do **caput** desta cláusula tornará sem efeito o desconto efetuado, ficando a empresa faltante obrigada a reembolsar o trabalhador o valor do desconto superior aos 30% (trinta por cento), salvo se houve manifestação dos dois sindicatos em sentido contrário, após justificativa da empresa.

### CLÁUSULA DÉCIMA - ABONO DE FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, quando estes forem submetidos a provas periódicas, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Único** – Cabe ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS POR COMPARECIMENTO À AUDIÊNCIAS JUDICIAIS

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento à audiências judiciais, ainda que como testemunha, desde que apresente, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, a intimação para comparecimento e condicionada à comprovação do comparecimento em ata judicial.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas deverão efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, para todos os seus empregados em única parcela, até o dia 20 de dezembro de 2024.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE EM BANHEIRO PÚBLICO E DE GRANDE CIRCULAÇÃO**

Diante da inexistência de regulamentação específica por parte do Ministério do Trabalho e Emprego acerca dos critérios para definição de banheiros públicos de uso coletivo e de grande circulação, para atender o prescrito nos artigos 190 e 192 da CLT, considera-se para efeito de pagamento de insalubridade em grau máximo (40%) sobre o salário-mínimo do trabalhador na função de Auxiliar de Serviços Gerais que exerça a função em banheiros públicos e de grande circulação.

**Parágrafo Primeiro** – Entende-se como banheiro público e de grande circulação aquele localizado em áreas que não possuam qualquer tipo de controle de acesso e não sejam de propriedade particular, e entende-se como banheiro de alta circulação aquele que tenha 05 (cinco) ou mais vasos sanitários por banheiro.

**Parágrafo Segundo** – Esta disposição não abrange as demais hipóteses de incidência do adicional de insalubridade descritas em normas regulamentadoras.

### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FUNÇÃO ESPECÍFICA - PERICULOSIDADE**

Quando o trabalho de JAUZEIRO for exercido em balancim, será acrescido ao salário, a título de adicional de periculosidade, o percentual de 30% (trinta por cento).

### **SALÁRIO FAMÍLIA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SALÁRIO FAMÍLIA**

As empresas se obrigam a entregar recibo relativo à entrega de documento (Certidão de Nascimento) pelo empregado, para fins de percepção de salário família, nos termos do art. 84 do Decreto MPAS no 3.048/99.

**Parágrafo Único** – As empresas efetuarão o pagamento de salário família na folha do mês subsequente à formalização do pedido, cuja validade está condicionada à apresentação pelo trabalhador da documentação exigida no e-social

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**



As empresas ficam obrigadas a pagar o Auxílio Alimentação no valor de **R\$ 42,20** (quarenta e dois reais e vinte centavos) sem nenhum ônus para o trabalhador. O valor diário deverá ser pago pelos dias efetivamente trabalhados, independentemente da carga horária diária. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro – Excetuados aos trabalhadores ativados na jornada “12x36”**, até 31/08/2024, as empresas poderão efetuar o pagamento deste benefício em 02 (duas) parcelas, sendo a primeira no dia 1º (primeiro) de cada mês e a segunda parcela no 15º (décimo quinto) dia de cada mês.

**Parágrafo Segundo –** O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado exclusivamente por cartão alimentação. Sendo vedada a portabilidade entre operadoras a pedido do trabalhador, bem como sendo proibido a substituição do vale alimentação pelo fornecimento de marmitex, ou similar, ou cesta básica.

**Parágrafo Terceiro – DOENÇA OU FALTA DO EMPREGADO –** Nos períodos de afastamento ou falta do empregado ao serviço por qualquer motivo, este não receberá o vale-alimentação correspondente aos dias de suas ausências, só podendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte. O desconto não se aplica para as folgas compensadas que tenham sido concedidas por liberalidade do tomador.

**Parágrafo Quarto –** No ato da contratação e de forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento de ajuda de custo em pecúnia, sem que esse integre a remuneração e qualquer de seus reflexos, inclusive a não incidência previdenciária.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE-TRANSPORTE

No ato de admissão, todo e qualquer empregado deverá informar, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência/trabalho e vice-versa, para satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto no 95.247/87, que regulamenta a Lei no 7.619/87 e as previstas na Lei no 7.418/85.

**Parágrafo Primeiro –** Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei. Ocorrendo falta do trabalhador no mês em curso, os ajustes serão realizados no mês subsequente, proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedido para o novo período.

**Parágrafo Segundo –** Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale-transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro –** No caso de decretação de nova crise sanitária, as empresas poderão conceder o benefício do vale transporte em espécie e diretamente ao trabalhador, sem que descaracterize a natureza do benefício, em consonância com os precedentes do STF (RE 487.410, RE 476.994 e RE 590.335 AGR).

**Parágrafo Quarto –** Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e resultando na sua falta ao serviço, não será considerada falta injustificada.

**Parágrafo Quinto –** Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e caso o trabalhador pague a passagem para não faltar ao trabalho, o ressarcimento deverá ser efetuado diretamente na conta-salário do trabalhador, nunca em depósito na conta do vale-transporte.

**Parágrafo Sexto –** Em cumprimento ao art. 4º da Lei 7.418/85, o pagamento de vales-transportes com valores diferenciados aos trabalhadores que residem no entorno do Distrito Federal está condicionado à comprovação de residência pelo trabalhador, sendo vedada qualquer alteração adicional no prazo de 6 (seis) meses. Os tomadores serão informados sobre qualquer alteração e se obrigam ao pagamento de eventuais diferenças decorrentes deste ônus trabalhista.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO AMBULATORIAL

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório, por parte das empresas, a cotação em suas planilhas de custo, o plano ambulatorial no valor de **R\$ 187,18** (cento e oitenta e sete reais e dezoito centavos), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. O referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao SINDISERVIÇOS/DF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, visando prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convenio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

**Parágrafo Primeiro** – O Sindicato Laboral firmará contrato com empresa de saúde de boa reputação no mercado. O benefício do plano ambulatorial previsto no **caput** não obriga o trabalhador a sua associação ao SINDISERVIÇOS/DF. Optando o empregado por participar do plano hospitalar administrado pelo SINDISERVIÇOS/DF, deverá ele contribuir com sua cota-parte, devendo habilitar-se junto ao SINDISERVIÇOS/DF para providências e ajustes.

**Parágrafo Segundo** – Para implantação do benefício, deverá a empresa encaminhar, em arquivo eletrônico até o dia 7 (sete) de cada mês, a relação dos empregados, acompanhada da documentação requerida pelo SINDISERVIÇOS/DF, devendo a implantação e ativação, ocorrer até o dia 1º (primeiro) do mês subsequente, devendo o pagamento ocorrer até o dia 20 (vinte) do mês da implantação.

**Parágrafo Terceiro** – Os sindicatos, profissional e da categoria econômica, ingressarão, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do plano ambulatorial, visando à implantação e manutenção da presente cláusula.

**Parágrafo Quarto** – A participação do empregado e de seus dependentes será conforme o que for preconizado no convênio citado no **caput** e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).

**Parágrafo Quinto** – O não cumprimento desta cláusula no caso de repasses ao Sindicato Laboral, obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 1% (um por cento) sobre o valor devido, em benefício do Sindicato Laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

**Parágrafo Sexto** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano ambulatorial, o valor previsto no **caput** é devido.

**Parágrafo Sétimo** – As empresas, através do SINDISERVIÇOS/DF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano ambulatorial contratado pelo SINDISERVIÇOS/DF e oferecido aos empregados, bem como a destinação dos valores por ele recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada ao SINDISERVIÇOS/DF. Após o recebimento do requerimento, o SINDISERVIÇOS/DF deverá apresentar os documentos solicitados em até 72 (setenta e duas) horas.

**Parágrafo Oitavo** – Poderá ser formada a qualquer tempo, comissão intersindical com vistas a obter melhorias na concessão do plano ambulatorial oferecido aos empregados, inclusive quanto à redução do valor da mensalidade devida a tal título. Havendo alteração do valor, as partes assinarão termo aditivo com as modificações acordadas entre si.

**Parágrafo Nono** – Será de responsabilidade exclusiva do SINDISERVIÇOS/DF, a manutenção e pagamento do Plano Ambulatorial do trabalhador(a) afastado em benefício Previdenciário e Auxílio Maternidade, pelo prazo de 150 (cento e cinquenta) dias, desde que este esteja ativado no plano administrado pelo SINDISERVIÇOS/DF. A responsabilidade de custeio pelo Laboral, será considerada a partir da data de comunicação do fato gerador do seu afastamento, não retroagindo os períodos. Findo este prazo, o trabalhador custeará o próprio benefício respeitando o valor fixado na Convenção Coletiva. Para o efetivo cumprimento deste dispositivo, deverá a empresa encaminhar de imediato para o Sindicato Laboral, cópia do atestado médico, requerimento previdenciário ou atestado relativo à licença maternidade.

**Parágrafo Décimo** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevivendo sua aposentadoria, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento perante a operadora em plano individual, sem intermédio de sua antiga empregadora e/ou SINDISERVIÇOS/DF, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – A empresa, ao repassar o valor a que se refere o **caput** da cláusula, encaminhará ao SINDISERVIÇOS/DF e ao SEAC/DF a relação nominal dos empregados cujos valores estão sendo recolhidos, bem como dos profissionais mencionados no parágrafo anterior, que servirá para habilitá-lo junto ao plano ambulatorial.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Os empregados que atuam em funções administrativas, nas empresas de asseio e conservação e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico sediadas no Distrito Federal, poderão aderir ao plano ambulatorial contratado pelo SINDISERVIÇOS/DF, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – A condição estabelecida no **parágrafo décimo segundo** não se estenderá automaticamente aos sócios das empresas, devendo qualquer pedido de inclusão, ser submetido à análise e aprovação pelo SINDISERVIÇOS/DF.

**Parágrafo Décimo Quarto** – Fica a critério do SINDISERVIÇOS/DF a destinação de parte dos recursos arrecadados com vistas à universalização do benefício, com o compromisso de prestação de contas mensal.

**Parágrafo Décimo Quinto** – Se ocorrer a retirada ou a não adesão, por qualquer motivo, da parcela relativa ao plano ambulatorial por ato unilateral do Tomador dos Serviços, a empresa comunicará o fato aos seus empregados do contrato e ao SINDISERVIÇOS/DF, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada, caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte, até então repassada pela empresa.

**Parágrafo Décimo Sexto** – Todo e qualquer valor destinado ao plano ambulatorial, deve ser repassado ao Sindicato Laboral, no prazo indicado no **parágrafo segundo**, sob pena de ser caracterizada apropriação indébita e a empresa responsável incorrerá em multa equivalente a 1% (um por cento), incidente sobre o valor devido.

**Parágrafo Décimo Sétimo** – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta cláusula, as empresas que deixarem de aderir ao plano ambulatorial, contratando plano diferente do gerido pelo Sindicato Laboral, salvo a hipótese prevista no **parágrafo décimo quarto**, além de assumirem por conta e risco o tratamento ambulatorial do trabalhador, incorrerão na penalidade de **R\$ 187,18** (cento e oitenta e sete reais e dezoito centavos), por empregado, por mês, revertida ao Sindicato Laboral.

**Parágrafo Décimo Oitavo** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Fica convencionado que, as empresas pagarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 12,81** (doze reais e oitenta e um centavos), por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, públicos ou privados, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços. Valor esse a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico para todos os trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro** – O SINDISERVIÇOS/DF contratará operadora especializada em Plano Odontológico com capacidade e eficiência de atendimento a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva dentro do Distrito Federal.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que não recolher ou repassar o auxílio odontológico, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação Judicial pertinente, observado o disposto na cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

**Parágrafo Quarto** – Para dar plena efetividade no cumprimento integral do atendimento odontológico, o SINDISERVIÇOS/DF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

**Parágrafo Quinto** – É de única e exclusiva responsabilidade do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração, cabendo a este estabelecer os critérios e condições da prestação de serviços abrangidos pela Assistência Odontológica, bem como será de competência exclusiva do Sindicato Laboral, tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários.

**Parágrafo Sexto** – Cessando ou não havendo repasse ao Sindicato Laboral, do valor convencionado para o auxílio odontológico, as assistências e/ou atendimentos serão suspensos de imediato, ficando o SINDISERVIÇOS/DF isento de qualquer responsabilidade, presente ou futura.

**Parágrafo Sétimo** – Será contratada operadora especializada em plano odontológico, devidamente registrada na ANS.

**Parágrafo Oitavo** – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta cláusula, as empresas que deixarem de aderir ao plano odontológico gerido pelo Sindicato Laboral, além de assumirem por conta e risco o tratamento dentário do trabalhador, incorrerão na penalidade da seguinte forma:

a) multa no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor de **R\$ 12,81** (doze reais e oitenta e um centavos), até 60 (sessenta) dias de descumprimento;

b) multa no percentual de 100% (cem por cento) após 61 (sessenta e um) dias de descumprimento.

**Parágrafo Nono** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da **Assistência Funeral** no valor de **R\$ 5.000,00** (cinco mil reais) e **Seguro de Vida** no valor de **R\$ 6.000,00** (seis mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com Seguradora, em benefício do empregado efetivo ou não afastado há mais de 12 (doze) meses.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora no valor mensal de **R\$ 3,30** (três reais e trinta centavos) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará, mensalmente, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.

**Parágrafo Quinto** – Os benefícios descritos no **caput** serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

**Parágrafo Sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O benefício assistencial funeral deverá ser incluído no valor prescrito no **caput**.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – O SEAC/DF se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu website, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao SINDSERVIÇOS/DF promover a mesma divulgação.

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – As empresas que deixarem de aderir à apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirão por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de **R\$ 12.000,00** (doze mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por ser um benefício ao trabalhador.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONSIGNAÇÕES

Os Sindicatos convenientes se esforçarão no sentido de fazer convênios com farmácias, no intuito dos empregados poderem comprar remédios, e esses serem descontados de salário, com a devida autorização prévia.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS

Os convênios assinados pelo Sindicato Laboral, em relação aos quais os empregados sindicalizados das empresas aderirem, de forma escrita, e que requerem desconto nos recibos de pagamentos, esses valores serão, obrigatoriamente, descontados pelas empresas, desde que o empregado autorize por escrito, e repassados para o Sindicato Laboral até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

**Parágrafo Único** – A presente disposição se aplica a todos os benefícios administrados, contratados, operados ou interpostos pelo Sindicato Laboral, inclusive plano de saúde diferente do plano ambulatorial.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO INTERMITENTE

Os sindicatos autorizam que as empresas contratem trabalhadores intermitentes, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas proporcionais, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador convocado, com brevidade inferior a 72 (setenta e duas), horas não poderá sofrer qualquer tipo de penalidade, em caso de recusa ou de não comparecimento.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 60 (sessenta) dias ininterruptos e mesma carga horária deverá ser efetivado como mensalista.

**Parágrafo Sexto** – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

**Parágrafo Sétimo** – Será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

**Parágrafo Oitavo** – O trabalhador fará jus ao piso salarial correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMITIDO**

Os empregados readmitidos serão contratados por prazo indeterminado, desde que o contrato anterior tenha sido de pelo menos 1 (um) ano.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** – O aviso prévio será fornecido por escrito em 3 (três) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado.

**Parágrafo Segundo** – Durante o cumprimento do Aviso Prévio concedido pelo empregador, e em havendo comprovação de haver o prestador obtido novo emprego, ficará este dispensado do seu cumprimento nos termos da Súmula 276/TST, estendido esta condição ao trabalhador convocado para assumir cargo público, seja através de concurso público ou cargo comissionado, estando este dispensado e sem ônus do cumprimento do Aviso Prévio.

**Parágrafo Terceiro** – No caso do aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado, o cumprimento do aviso se dará com a prestação de serviços pelo trabalhador no período previsto no art. 487, acrescidos dos 3 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, na forma da Lei nº 12.506/2011.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, a partir de 12 (doze) meses de empresa, deverão ser presencialmente assistidas pelo SINDISERVIÇOS/DF, mediante agendamento pela empresa.

**Parágrafo Primeiro** – É facultada a realização da homologação das rescisões na modalidade virtual, devendo as empresas interessadas submeterem a íntegra da documentação digitalizada para o e-mail [homologacao@sindiservico.org.br](mailto:homologacao@sindiservico.org.br), junto com o comprovante de pagamento das taxas de homologação virtual no valor individual por trabalhador de R\$ 10,00 (dez reais) para as empresas associadas ao SEAC/DF e de R\$ 30,00 (trinta reais) às empresas não associadas ao SEAC/DF. Preenchidos os requisitos, o SINDISERVIÇOS/DF terá 15 dias corridos para análise, homologação e envio das rescisões homologadas, sob pena de estarem tacitamente homologadas.

**Parágrafo Segundo** – A documentação necessária para homologação, presencial ou virtual, será a seguinte:

- a) TRCT;
- b) Comprovante de Pagamento da TRCT;
- c) GRRF – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS;
- d) Extrato do FGTS;
- e) Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento do FGTS Rescisório;
- f) Comprovante de Pagamento da Multa do FGTS (se houver);
- g) Documento de Desligamento ou Pedido de Demissão (aviso ou pedido ou documento aplicável);
- h) AAS – Atestado de Afastamento e Salários;
- i) Relação dos Salários de Contribuição;
- j) Seguro Desemprego (se houver);
- k) Exame Demissional; e
- l) Carta de Apresentação;

**Parágrafo Terceiro** – No caso de impedimento da homologação presencial da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SINDISERVIÇOS/DF fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) parte(s), com indicação obrigatória da finalidade do comparecimento (homologação) em referência ao trabalhador ou rol de trabalhadores, desde que devidamente demonstrada a ciência do empregado no aviso prévio, ou por qualquer meio eletrônico, ou escrito. No caso de notificação impressa, exigir-se-á a assinatura do colaborador.

**Parágrafo Quarto** – A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo segundo na homologação presencial ou virtual, implicará na aplicação de multa diária, desde que não tenha sido motivada pelo tomador de serviços, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/50 (um cinquenta avos) para o empregador que não houver infringido a disposição dentro do período de 60 (sessenta) dias; e a 1/30 (um trinta avos) do valor do piso da categoria para o empregador reincidente na mesma prática dentro do período de 60 (sessenta) dias, sendo que em ambas as hipóteses o valor da multa está limitado a 1 (um) salário mínimo da categoria, a ser revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

**Parágrafo Quinto** – No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SINDISERVIÇOS/DF não poderá recusar-se a realizar as homologações, porém concederá prazo de 5 (cinco dias) para comprovação do pagamento, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior até à sua efetiva comprovação.

**Parágrafo Sexto** - O Sindicato Laboral deverá ressalvar todas as parcelas que entenda serem devidas ao empregado, sendo vedada a realização de ressalva genérica ao pedido de rescisão ou de quitação homologado pelo SINDISERVIÇOS/DF, devendo o SINDISERVIÇOS/DF fazer constar expressamente quais direitos não foram satisfeitos à data de sua intervenção.

**Parágrafo Sétimo** – Em havendo pagamento direto na conta corrente do empregado ou não, o prazo para homologação presencial das rescisões de contrato de trabalho é de até 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da data dos prazos previstos no artigo 477 da CLT, § 6º, sob pena de multa constante no parágrafo 8º do mesmo artigo.

**Parágrafo Oitavo** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor, fica o SINDISERVIÇOS/DF obrigado a informar oficialmente e de imediato ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos às empresas que não apresentarem as guias de pagamento especificadas no parágrafo terceiro.

**Parágrafo Nono** – As empresas deverão agendar as homologações presenciais, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Décimo** – A comunicação, pelo empregador ao empregado, sobre a data do agendamento da homologação presencial poderá ser por e-mail, WhatsApp, Telegram ou outro meio de comunicação equivalente, desde que comprovado o envio.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias do contrato de trabalho, no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir do término do contrato, em dinheiro, depósito bancário ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro ou depósito bancário, a ser comprovado no ato da homologação, em conformidade com o art. 477, § 4º da CLT.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Em caráter pedagógico, as multas por atraso no pagamento das verbas rescisórias obedecerão a gradação de acordo com a higidez do empregador, calculada da seguinte forma:

I) multa de 0,1% (zero vírgula um por cento) por dia de atraso no pagamento de verbas rescisórias que não sejam apresentadas no prazo legal ao SINDISERVIÇOS/DF, para a empresa que tenha atrasado em até 60 (sessenta) dias contados da data do pagamento;

II) multa de 0,2% (zero vírgula dois por cento) por dia de atraso no pagamento de verbas rescisórias que não sejam apresentadas no prazo legal ao SINDISERVIÇOS/DF para a empresa que tenha atrasado acima de 60 (sessenta) dias contados da data do pagamento.

**Parágrafo Primeiro** – O SINDISERVIÇOS/DF se obriga a visitar a empresa que descumpra a obrigação do pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, e, em caso de erro, dará prazo de 48 (quarenta e oito) horas para a empresa promover a correção, sem incidência de multa.

**Parágrafo Segundo** – O valor da multa acima fica limitado ao montante da obrigação principal constante nos TRCT's, ou seja, sobre as verbas rescisórias efetivamente devidas.

**Parágrafo Terceiro** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUITAÇÃO ANUAL

É facultado às empresas promoverem, junto ao Sindicato Laboral, a quitação anual de obrigações trabalhistas, na forma prescrita em lei vigente e mediante apresentação de documentos solicitados pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo Primeiro** – Pelo serviço prestado, a empresa **NÃO** associada ao SEAC/DF pagará ao Sindicato Laboral o valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) por cada trabalhador.

**Parágrafo Segundo** – Pelo serviço prestado, a empresa associada ao SEAC/DF pagará ao Sindicato Laboral o valor de **R\$ 20,00** (vinte reais) por cada trabalhador.

**Parágrafo Terceiro** – O fornecimento pelo Sindicato Laboral do termo de quitação anual previsto no art.507-b da Lei 13.467, está condicionado à apresentação integral da documentação para análise, bem como ao fiel e integral cumprimento da convenção coletiva.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO



As empresas ficam proibidas de fazer anotações na carteira de trabalho dos empregados da categoria, que não aquelas determinadas por lei.

**Parágrafo Único** – A empresa que opte por transferir o trabalhador de uma empresa para outra do mesmo grupo econômico, sem que haja quitação rescisória, deverá a empresa sucessora, obrigatoriamente, promover a alteração do contrato de trabalho, regularizar os registros na CTPS, FGTS e Previdência Social (INSS), bem como assumir todos os encargos e direitos do trabalhador da empresa sucedida.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS DE FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO E RECICLAGEM PROFISSIONAL**

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços no sentido de buscar convênios para viabilizar cursos de formação, capacitação e reciclagem profissional.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO**

As empresas fornecerão cópias das penalidades aplicadas aos empregados para sua ciência, e também, encaminharão mensalmente cópia ao SINDISERVIÇOS/DF, que deverá ser efetivada até ao 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente, sob pena de nulidade da penalidade aplicada.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que às empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidade legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possua qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao Sindicato Laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – Na sucessão de contratos de prestação de serviços, no segmento privado, faculta-se às empresas associadas ao SEAC/DF realocarem, dentro das mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo, com posto efetivo (não se admite reservas e feristas), o empregado que possua mais de 5 (cinco) anos de efetivo vínculo empregatício, concedendo estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias e condições dignas de trabalho, mediante comunicado ao trabalhador por escrito, vedada a aplicação aos contratos do setor público. Para a realocação do trabalhador com mais de 12 (doze) meses de associação ao SINDISERVIÇOS/DF, o trabalhador poderá manifestar oposição à realocação.

**Parágrafo Segundo** – Caso a empresa exerça a faculdade prevista no Parágrafo Primeiro da presente Cláusula, deverá comunicar o Sindicato Laboral no prazo de 30 (trinta) dias, antes do término do contrato, o rol de empregados realocados e os respectivos postos de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Para o fiel cumprimento das condições avençadas, o tomador de serviços, após dado o aviso prévio à empresa, não poderá realizar a devolução de funcionários.

**Parágrafo Quarto** – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará “sem justa causa” e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

III) No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços e, desde que o empregado seja admitido pela empresa sucessora, fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 12º da Lei 13.932/19, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado.

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

**Parágrafo Quinto** – Exercendo a empresa a faculdade inscrita no **parágrafo primeiro**, é vedada a realocação do profissional para postos com distâncias maiores que 45 km (quarenta e cinco quilômetros) da residência localizada no DF e 55 km (cinquenta e cinco quilômetros) da residência localizada no entorno do DF, ficando a empresa obrigada a informar o trabalhador sobre a realocação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO EMPREGADO PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Fica facultado ao empregado pessoa com deficiência (PCD) valer-se da garantia contida na **Cláusula Trigesima Segunda** (“Incentivo à Continuidade”), optando por ser contratado pela empresa sucessora, em detrimento da garantia prevista no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020.

**Parágrafo Primeiro** – As estabilidades, previstas na Cláusula Trigesima Segunda (“Incentivo à Continuidade”) e no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, deverão ser observadas em sua integralidade pela empresa sucessora.

**Parágrafo Segundo** – Caso o trabalhador opte pela contratação pela empresa sucessora, a empresa sucedida estará isenta de qualquer responsabilidade em relação à estabilidade advinda do art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, bem como da nova relação contratual firmada entre empregado e empresa sucessora.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE**

As empresas assegurarão o emprego da gestante desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, devendo, preferencialmente, a mesma ao término de sua licença, retornar ao seu posto de origem.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO PARA PRESTAR SERVIÇO MILITAR**

Será garantido o emprego do trabalhador alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 90 (noventa) dias após a cessão do cumprimento, desde que se apresente à sua empregadora no prazo de 30 (trinta) dias.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LOCAL PARA REFEIÇÃO E ARMÁRIO**

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços, no sentido de conseguir junto aos tomadores de serviço, locais apropriados para as refeições dos trabalhadores e armários individuais para guarda de seus pertences.

**Parágrafo Único** – Em atenção à NR 24, mediante comunicação prévia pelos trabalhadores, ou pelo Sindicato Laboral, as empresas se comprometem a requerer do tomador a construção, ou reforma, de ambientes aptos à refeição e armazenamento, com qualidade sanitária digna da pessoa humana.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - VEDAÇÃO DE RONDA MOTORIZADA POR AGENTE DE PORTARIA / FISCAL DE PISO**

Fica expressamente proibida a realização de ronda motorizada (carro, moto, qualquer outro tipo de veículo motorizado ou bicicleta) por agentes de portaria e/ou fiscais de piso em condomínios residenciais, comerciais, empresas e órgãos públicos, por configurar como atividade de segurança privada, cuja atribuição é exclusiva do vigilante patrimonial, conforme Lei 7.102/1983 e Portaria 3.233/2013 DG/DPF.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

Excetuadas as espécies de trabalho intermitente, tempo parcial ou por revezamento “12x36”, a jornada de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas compensarão o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período o máximo de 30 (trinta) dias, desde que haja anuência do tomador de serviços.

**Parágrafo Segundo** – A jornada de trabalho estabelecida nesta cláusula poderá ser acrescida de horas suplementares que serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, ou poderão ser compensadas, conforme previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro** – As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que convocados os(as) trabalhadores(as) deverão ser realizados durante o expediente normal, e se estas ultrapassarem o horário normal de trabalho serão remuneradas como horas excedentes, como serviços extraordinários, por representarem tempo à disposição da empresa. O período será indenizado como horas excedentes apenas se estiverem consignadas nas folhas de ponto.

**Parágrafo Quarto** – A Jornada de Trabalho dos empregados da categoria profissional é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, inclusive porteiros diurnos e noturnos, vedado sua redução a título de proporcionalidade do salário da categoria.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Excetuada a escala “5x2”, fica expressamente autorizado o trabalho aos domingos e feriados, observadas as demais disposições convencionais e legais aplicáveis.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÃO DA DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica vedado às empresas alterar a duração da jornada de trabalho estabelecida, salvo quando acordado entre a empresa e o empregado, e sem que isso traga prejuízos ao trabalhador, conforme estabelecido pelo Artigo 468 da CLT.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se o salário por 220 (duzentos e vinte) horas, acrescidos do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, devendo ser assinalada na folha de ponto.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses.

**Parágrafo Único** – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias, excluindo-se o trabalhador em jornada 12x36, fica garantido um intervalo de 1 (uma) hora para refeição.

**Parágrafo Primeiro** – É facultado ao empregado permanecer ou não no local de serviço para o gozo do intervalo sem que isso desnature a função desse.

**Parágrafo Segundo** – Tendo em vista a natureza continuada dos serviços nos locais de trabalhos onde são adotados os postos 12x36 horas, considerando o fato de que os trabalhadores em sua grande maioria efetuam as refeições em seu local de trabalho, além da impossibilidade de se compensar a hora não trabalhada pela concessão do intervalo, acorda-se que o horário de refeição será de 1 (uma) hora, nos termos do inciso III do art. 611-A da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas concederão aos seus empregados 1 (um) intervalo de 10 (dez) minutos para lanche, sendo este período computado como tempo de serviço. O intervalo será concedido somente para o funcionário que trabalha 8 (oito) horas por dia ou mais, desde que haja concordância do Tomador do serviço, e não haja prejuízo na execução do serviço.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- a) cartão de ponto manual;
- b) folha de frequência;
- c) biometria;
- d) controle de ponto por cartão magnético;
- e) controle de ponto por meio de aplicativo de folha de pagamento disponível em aparelhos de telefonia móvel (celular), que poderá ser do próprio funcionário, mantida a privacidade do funcionário;
- f) Outros sistemas de ponto eletrônico alternativo permitido por lei.

**Parágrafo Único** – As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Controle de Jornada, ora ajustado, atende as exigências do art. 74, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2 da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desobrigando a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

## CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RELÓGIO VIGIA

Fica proibido o uso do relógio vigia pelas empresas, independente da exigência do tomador de serviço.

## TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA ESPECIAL

As empresas poderão adotar a Jornada Especial 12x36, 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados que trabalham sob o regime da Jornada Especial é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que será de 1 (uma) hora, permitido seu gozo ou indenização.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se normais os dias de domingo e feriados, laborados nesta jornada especial, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo a hora noturna computada como de 60 (sessenta) minutos. Em contrapartida, pactua-se que o percentual do adicional noturno será de 22,5% (vinte e dois e meio por cento), incidindo sobre a hora trabalhada, com a finalidade de compensar a fixação da hora em 60 (sessenta) minutos.

**Parágrafo Quarto** – No regime acordado de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã (artigo 59-A da CLT).

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de parte da jornada do trabalhador se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do adicional noturno por aquelas horas efetivamente situadas dentro do limite fixado por lei, ou seja, entre 22h00min e 05h00min, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo Sexto** – A remuneração mensal pactuada para a jornada 12x36 horas abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo Sétimo** – Diante da natureza compensatória desta jornada, pela qual não há suspensão para concessão do intervalo de alimentação e repouso (o qual se inclui nas 12 horas que a nomeiam), considera-se já remunerado pelo salário mensal o período reservado ao intervalo, razão pela qual a indenização por eventual supressão desse se restringirá à incidência de 50% sobre o período suprimido e já pago (CLT, art. 59-a), não implicando na repetição da hora já remunerada; bem como a referida indenização não se aplica para efeitos de cálculos, médias ou demais reflexos legais.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

As férias poderão ser concedidas integralmente ou em até 02 (dois) períodos com a anuência do trabalhador, na forma da lei vigente.

**Parágrafo Primeiro** – Na concessão das férias o início delas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados, nem com os dias 24 e 31 de dezembro.

**Parágrafo Segundo** – Em conformidade com o início das férias concedidas, o pagamento destas dar-se-á dois dias antes do início das mesmas.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa fornecerá aviso de férias ao empregado 30 (trinta) dias antes da concessão das mesmas.

**Parágrafo Quarto** – Fica garantido o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem seu contrato rescindido sem justa causa.

**Parágrafo Quinto** – Considerando a natureza da prestação de serviços na escala 12x36, o gozo das férias deverá iniciar em dia de efetivo labor.

**Parágrafo Sexto** – Nas escalas 5x2 (segunda à sexta-feira) o gozo das férias poderá iniciar no 1º (primeiro) dia útil subsequente ao labor.

**Parágrafo Sétimo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, em caso de decretação do estado de emergência de Saúde Pública no Distrito Federal, fica autorizado a possibilidade de concessão das férias para os trabalhadores que retornarem de afastamento pelo INSS ou licenças, sem a observância do prazo previsto nos Art. 139 e 135 da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo ser o trabalhador avisado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIA REMUNERADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a) 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b) 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;
- d) 1 (um) dia para acompanhamento de saúde por filho menor de quatorze anos ou, se for portador de necessidades especiais, de qualquer idade, limitado há 05 (cinco) dias por ano, desde que haja comprovação, por meio de atestado de saúde competente, a ser apresentado no primeiro dia do retorno ao trabalho, que contenha o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante;
- e) no período (horas), especificado no atestado médico, para comparecimento em consultas e/ou exames. O atestado deverá ser entregue na empresa ou ao representante da empresa no dia útil posterior a realização da consulta/exame.

## LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS DA GESTANTE

A empresa garantirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, poderá marcar seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

**Parágrafo Único** – De modo a dar efetividade a esse benefício convencional, as empresas poderão comunicar a empregada, em gozo da licença maternidade, sobre a existência dessa faculdade para que a empregada possa manifestar sua opção.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

Sem prejuízo das determinações contidas na NR-06, as empresas se obrigam ao fornecimento dos EPI's a todos os empregados que trabalhem com produtos químicos de limpeza, na forma da legislação vigente.

## UNIFORME

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

Quando de uso obrigatório, no início do contrato de trabalho, as empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, 02 (dois) conjuntos de uniformes completos e 01 (um) par de meias e calçado. A cada 6 (seis) meses, será entregue 1 (um) conjunto de uniforme.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas fornecerão a todos os seus empregados que trabalham à noite 01 (uma) japonsa (agasalho para o frio), de 12 (doze) em 12 (doze) meses.

**Parágrafo Segundo** – As empresas fornecerão aos funcionários que trabalham ao ar livre, 01 (uma) capa de chuva, por ano, além disso, disponibilizarão protetor solar fator 30 (trinta) diariamente. Considera-se “ao ar livre” o trabalho desguarnecido de qualquer cobertura física por mais de 3 (três) horas contínuas.

**Parágrafo Terceiro** – Verificado o desgaste no uniforme que o torne inutilizável ou inapresentável, a empresa entregará 2 (dois) conjuntos de uniformes, obedecida a frequência de 6 (seis) meses, conforme previsto no **caput**.

**Parágrafo Quarto** – A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso doméstico.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES PARA A CIPA**

As empresas enviarão cópias ao SINDISERVIÇOS/DF dos editais de convocação de eleições para as CIPAs, com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência, contadas da data de publicação dos editais, sob pena de nulidade, antes de sua realização, em conformidade com a NR. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO**

Em conformidade com o Art. 2º da Portaria SIT/DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SEAC/DF, englobando as empresas da mesma atividade econômica, localizadas no Distrito Federal e em municípios limítrofes.

**Parágrafo Único** – Fica assegurado o direito de cada empresa associada ao SEAC/DF organizar e manter, individualmente, o seu próprio SESMT.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para a concessão de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio natalidade, abono de permanência, atestado de afastamento do trabalho (AAT), atestado de volta ao trabalho (AVT), etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis (excluindo-se os sábados).

**Parágrafo Único** – A obrigação da empresa restringe-se às informações do período em que o trabalhador prestou serviços para a mesma.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

As empresas fornecerão ao SINDISERVIÇOS/DF até o dia 15 (quinze) de cada mês, cópias das CATs emitidas no mês anterior.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo acidente de trabalho, com o afastamento do trabalhador por período superior a 15 (quinze) dias, a empresa emitirá a CAT e encaminhará o trabalhador ao INSS.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS**



Os dirigentes sindicais, regularmente eleitos, terão acesso às dependências das empresas para a colocação de avisos, comunicações em locais visíveis e apropriados, desde que não sejam contrários à legislação vigente e com o assentimento prévio pela empresa no momento da colocação.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas poderão disponibilizar, em suas sedes e nos locais de trabalho, espaço para fixação de quadro de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, sob controle do SINDISERVIÇOS/DF.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

A 5 (cinco) dirigentes sindicais, regularmente eleitos, com a limitação de 1 (um) dirigente por empresa, integrantes da Diretoria do Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizados do Distrito Federal - SINDISERVIÇOS/DF será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários, sem a respectiva prestação dos serviços.

**Parágrafo Único** – Os dirigentes sindicais serão liberados para comparecimento a congressos ou reuniões sindicais mediante comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas, e não sofrerão qualquer prejuízo em suas remunerações quando os mesmos não excederem a 20 (vinte) dias por ano.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PROTEÇÃO DE DADOS**

As empresas se comprometem a fornecer, quando solicitado pelo Sindicato Laboral, a documentação trabalhista estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, relativa aos trabalhadores terceirizados, ficando o Sindicato, nos termos da Lei 13.709/2018, responsável pela adoção de todas as medidas de segurança aptas a proteger os dados repassados, visando à proteção dos direitos fundamentais, a liberdade e a privacidade do indivíduo.

**Parágrafo Primeiro** – Nos termos do artigo 5º, inciso X, da Lei 13.709/2018, sempre que o Sindicato Laboral tiver a necessidade de acessos aos dados sensíveis dos trabalhadores terceirizados, é primordial que haja o consentimento do titular, por escrito, indicando precisamente a finalidade de sua utilização.

**Parágrafo Segundo** – Após a entrega dos dados, autorizada pelo seu titular, ao Sindicato Laboral, este passará a ser o sujeito controlador e detentor das informações, ficando sujeito a aplicação do artigo 52 da Lei 13.709/2018, em substituição à empresa que forneceu os dados.

**Parágrafo Terceiro** – Todas as informações e documentações fornecidas, estão e estarão sob sigilo e, em hipótese alguma, serão usadas para outros interesses, ficando restritas ao âmbito administrativo do Sindicato Laboral.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados o valor equivalente a 3% (três por cento) do salário nominal do mês de fevereiro de 2024, a título de taxa assistencial, em favor do SINDISERVIÇOS, para custeio administrativo, assistencial e jurídico, conforme aprovação expressa em assembleia geral, convocada para essa finalidade, através de Edital publicado no Jornal de Brasília, no mês de setembro de

2023. O valor descontado deverá ser repassado ao Sindicato Laboral até o dia 15 de março de 2024, conforme discriminado abaixo.

**Parágrafo Único** – O valor descontado, previsto no **caput** desta cláusula, deverá ser recolhido ao SINDISERVIÇOS/DF, através de boleto bancário fornecido pelo mesmo, e o respectivo comprovante entregue na Secretaria daquela Entidade, juntamente com a relação nominal, em ordem alfabética, de todos os trabalhadores atingidos pelo desconto, contendo os respectivos valores.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas ficam obrigadas a descontar dos empregados sindicalizados e mediante anuência expressa do trabalhador, em folha de pagamento, a mensalidade devida ao SINDISERVIÇOS/DF no percentual de 1% (um por cento) do salário nominal recebido, mediante autorização do empregado por escrito.

**Parágrafo Primeiro** – Para efeito de controle do desconto da mensalidade sindical, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SINDISERVIÇOS/DF até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, uma relação alfabética de todos os empregados que autorizaram o desconto, devendo constar ainda a função, a matrícula na empresa, salário e o valor do desconto.

**Parágrafo Segundo** – O repasse do desconto para o SINDISERVIÇOS/DF deverá ser feito, obrigatoriamente, até o dia 15 (quinze) após o desconto.

**Parágrafo Terceiro** – O SINDISERVIÇOS/DF encaminhará, mensalmente, para as empresas, relação dos novos empregados sindicalizados para fins do desconto da mensalidade.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de atraso no depósito da mensalidade sindical recolhida, a empresa pagará uma multa diária correspondente a 0,1% (zero virgula um por cento) do valor não recolhido, caso o atraso não seja superior a 60 (sessenta) dias; ou 0,2% (zero vírgula dois por cento) do valor não recolhido, caso o atraso seja superior a 60 (sessenta) dias, até a data da efetiva liquidação, limitados ao montante não recolhido, a ser revertida para o SINDISERVIÇOS/DF.

**Parágrafo Quinto** – No caso de sucessão de empresas nos termos da cláusula da continuidade, serão mantidos os descontos das mensalidades dos trabalhadores sindicalizados, mediante a apresentação por parte do SINDISERVIÇOS/DF de uma relação dos trabalhadores para a empresa que está sucedendo a outra conforme cláusula de continuidade, sem necessidade de apresentação de novas autorizações. A relação deverá ser apresentada até o 15º (décimo quinto) dia do mês em que a empresa assumir o contrato.

**Parágrafo Sexto** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL**

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, no valor total de R\$ 14,00 (quatorze reais), por empregado (comprovado por meio do CAGED), referente ao mês de junho de 2024, a ser recolhida em 4 (quatro) parcelas iguais e sucessivas, até o dia 15 (quinze) dos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2024, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 31 de janeiro de 2024. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). As guias de pagamentos deverão ser emitidas pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** – Caso a guia de recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal possua valor inferior a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) por empresa, o pagamento deverá ser efetivado em única parcela até o dia 15 de julho.

**Parágrafo Segundo** – Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de não recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal prevista no **caput** da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

**Parágrafo Quarto** – As empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a Taxa Assistencial, conforme guia disponibilizada em site próprio do Sindicato Patronal. ( <http://www.seac-df.com.br/taxa-assistencial/> )

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA TAXA ASSISTENCIAL**

Subordina-se o desconto assistencial à não oposição do trabalhador manifestada no prazo de até 10 (dez dias) a contar do registro deste Instrumento, por declaração assinada de próprio punho, na Secretaria do Sindicato.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL E TRABALHISTA**

Por força desta convenção, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais e trabalhistas.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, conjuntamente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal e GRCSU;
- b) Recolhimento da Taxa Assistencial Patronal e Laboral;
- c) Cumprimento integral desta Convenção e as obrigações desta;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes Sindicais.

**Parágrafo Quarto** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, itens IV e V, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

**Parágrafo Quinto** – A certidão será gratuita às empresas associadas ao SEAC/DF.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ENTREGA DA GFIP**

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SINDISERVIÇOS/DF suas GFIPs da empresa até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês. O não cumprimento desta cláusula acarretará em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor das mesmas em benefício do SINDISERVIÇOS/DF.

**Parágrafo Primeiro** – A recusa injustificada do recebimento da GFIP, por parte do SINDISERVIÇOS/DF, isenta as empresas do cumprimento dessa cláusula.

**Parágrafo Segundo** – Fica o Sindicato Laboral expressamente proibido de dar publicidade a quaisquer informações comerciais, contidas na GFIP, sob pena de pagamento de multa equivalente à prevista no **caput** desta cláusula, em favor do Sindicato Patronal.

**Parágrafo Terceiro** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

**Parágrafo Único** – Para o fiel cumprimento dos termos pactuados nesta Convenção Coletiva de Trabalho, os sindicatos em conjunto assumem o compromisso de fiscalizar os contratos celebrados com entes públicos e privados.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REGRAS ABSTRATAS E IMPESSOAIS DO SEGMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode-se afirmar, com “severus in iudicando” que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas no seu âmbito de abrangência. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la no campo das Normas Jurídicas, já que – como acentua o Mestre Carnelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região. A Convenção Coletiva de Trabalho delimita os limites da categoria porque, assim como a Nação é o limite máximo da extensão da norma legal, o segmento, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva de Trabalho. A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DO ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO EXTRAJUDICIAL**

Os acordos individuais de trabalho extrajudiciais deverão ter a anuência dos sindicatos laboral e patronal, sob pena de nulidade.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS**

Condiciona-se a validade de Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs), à participação do Sindicato Patronal.

**MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA TENTATIVA PRÉVIA DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL**

Nas hipóteses de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho que extrapolem a natureza trabalhista, em especial aquelas imputações de natureza criminal, o Sindicato Laboral se compromete a convocar a empresa, apontada como descumpridora, para tentativa prévia de resolução extrajudicial, em tempo hábil, e dando amplo conhecimento sobre as irregularidades por ele constatadas.

**Parágrafo Único** – Apenas após comprovado silêncio da empresa convocada, ou infrutífera a tentativa de resolução extrajudicial, o Sindicato Laboral ajuizará a ação pertinente.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção deverão ser comunicadas, por escrito, aos sindicatos convenientes, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias antes de serem submetidas à justiça do trabalho.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - COOPERAÇÃO MÚTUA**

Os Sindicatos, por seus representantes, se reunirão trimestralmente com vistas a conhecerem e solucionarem problemas comuns, em prestígio ao trabalhador e ao setor econômico.

**APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO LICITATÓRIO**

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva nas suas propostas, quando participarem de processo licitatório.

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, constantes do presente instrumento na seguinte progressão:

- a) Multa no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, não tenha incidido nesta penalidade;
- b) Multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 120 (cento e vinte), dias, tenha reincidido nesta penalidade.

**Parágrafo Primeiro** – Prevalecem as multas por descumprimento, previstas nas cláusulas do presente instrumento.

**Parágrafo Segundo** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção, obedecerá às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DAS EMPRESAS OPTANTES DO SIMPLES NACIONAL

As microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) que fornecem serviços terceirizados de agente de portaria / fiscal de piso, garagista, zelador, jardineiro, auxiliar de jardineiro, auxiliar de serviços gerais, ajudante de manutenção, auxiliar de encarregado, encarregado de limpeza, encarregado de jardinagem, encarregado geral, bombeiro hidráulico, eletricitista, ajudante geral de manutenção, recepcionista, bem como todas as demais categorias profissionais previstas na presente convenção coletiva de trabalho (exceto servente de limpeza) não poderão ser optantes pelo regime de tributação do SIMPLES NACIONAL, tendo em vista o impedimento legal previsto pelo artigo 17, inciso XII da Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006 e artigos 115 e 191, § 2º da Instrução Normativa 971, de 13 de novembro de 2009 da Secretaria da Receita Federal.

**Parágrafo Primeiro** – As microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) que fornecem, única e exclusivamente serviços de limpeza e conservação, com a utilização do profissional servente de limpeza poderão ser optantes do SIMPLES NACIONAL em virtude da permissão legal prevista no artigo 18, § 5-C, inciso VI da LC 123/06, entretanto, não poderão fornecer outros tipos de serviços com os profissionais previstos no **caput** da presente cláusula.

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação legal ensejará a intervenção da Superintendência Regional do Trabalho - SRTE, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB

Aos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT, é proibida a utilização pelas empresas dos benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB.

**Parágrafo Primeiro** – Não poderão utilizar os benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB, aos contratos previstos no **caput** da presente cláusula, as empresas cujo objeto também abranjam as seguintes atividades mencionadas na IN RFB 1.812/18:

- tecnologia da informação – TI e comunicação – TIC;
- call center;
- transporte rodoviário de passageiros, intermunicipal, interestadual, internacional e em região metropolitana;
- transporte ferroviário de pessoas;
- transporte metroferroviário de pessoas;
- transporte rodoviário de cargas;
- construção civil;
- construção civil de obras de infraestrutura;
- empresas jornalísticas e de radiodifusão de sons e imagens;

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação ensejará a intervenção da Delegacia Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO**

Nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ 0000396-17.2016.5.10.0000 do TRT-10ª Região, é proibida a utilização de enquadramento sindical pela empresa, diverso do segmento no qual o empregado trabalha; O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros; **Exercendo a empresa múltiplas atividades, o enquadramento sindical observará a ocupação na qual o empregado trabalha**, especialmente quando não for possível identificar aquela preponderante e, cumulativamente, o Sindicato dos Trabalhadores houver celebrado Convenção Coletiva mais benéfica com Sindicato Eclético da Categoria Econômica, sob pena de nulidade absoluta do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – Os Sindicatos comprometem-se a coibir a utilização de Norma Coletiva de Trabalho que utilize enquadramento Sindical incompatível com o segmento da prestação de serviços do trabalhador das atividades indicadas na **Cláusula Segunda** da presente CCT.

**Parágrafo Segundo** – Os Sindicatos atuarão para alertar e responsabilizar os tomadores de serviços e seus prepostos que utilizarem nos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na **Cláusula Segunda** da presente CCT, norma coletiva diversa da presente CCT.

}

ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS  
TERCEIRIZAVEIS DO DF

MARIA ISABEL CAETANO DOS REIS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPR DE EMPR DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRAB TEMPORARIO, PREST SERVICOS E SERV  
TERCEIRIZAVEIS DO DF-SINDISERVICOS/DF

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de **77,26%** (setenta e sete vírgula vinte e seis por cento) **conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.** Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT.**

### TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS

#### GRUPO "A" – SEGURIDADE SOCIAL

1	GPS, FGTS e outras contribuições	%
A	INSS (Art. 22, Inciso I da Lei 8.212/91)	20,00%
B	FGTS (Art. 15 da Lei 8.036/90 e Art. 7º, Inciso III da CF/88)	8,00%
C	SESC (Decreto 61.836/67)	1,50%
D	SENAC (Decreto 61.843/67)	1,00%
E	SEBRAE (Decreto 99.570/90)	0,60%
F	INCRA (Lei 7.787 de 30/06/89 e DL 1.146/70)	0,20%
G	SALÁRIO EDUCAÇÃO (Art. 3, Inciso I do Decreto 87.043/82)	2,50%
H	RISCOS AMBIENTAIS DE TRABALHO (Decreto 6.042/2007 e Lei 10.666/2003)	3,49%
<b>Total</b>		<b>37,29%</b>

#### GRUPO "B" – CUSTO DAS SUBSTITUIÇÕES

2	Ausências Legais	%
A	REPOSIÇÃO DE FÉRIAS GOZADAS (Art. 142, DL 5.542/42 e Art. 7º, Inciso XVII da CF/88)	7,29%
B	REPOSIÇÃO DE FALTAS E AUSÊNCIAS (Art. 18 da Lei 8.212/91 e Arts. 473 e 822 da CLT e Art. 7º, Inciso XIX da CF/88)	3,78%
C	REPOSIÇÃO DE AFASTAMENTOS POR DOENÇA E ACIDENTE (Art. 18 da Lei 8.212/91 e Art. 476 CLT e Tema 482 do STJ)	0,12%
<b>Total</b>		<b>11,19%</b>

#### GRUPO "C" – DIREITOS SEM PRODUÇÃO EFETIVA

3	13º Salário, Férias e Adicional de Férias	%
A	13º Salário (Lei 4090/62, Inciso VIII e Art. 7º CF 88)	8,33%
B	Adicional de Férias Gozadas (Art. 7, Inciso XVII CF/88 e Súmula 328/TST)	2,38%
<b>Total</b>		<b>10,71%</b>



**GRUPO “D” – CUSTO DAS RESCISÕES**

<b>4</b>	<b>Provisão para Rescisão e Indenizações</b>	<b>%</b>
A	AVISO PRÉVIO INDENIZADO (Art. 487 CLT e Inciso XXI do Art. 7º CF/88)	1,28%
B	AVISO PRÉVIO COMPLEMENTAR (Lei 12.506/2011 e Inciso XXI do Art. 7º CF/88)	0,83%
C	REFLEXOS SOBRE OS AVISOS PRÉVIOS INDENIZADOS (IN SRT 15 de 14 de julho de 2010)	0,41%
D	FGTS SOBRE AVISO PRÉVIO INDENIZADO E COMPLEMENTAR (Súmula 305 TST e IN 99 do Ministério do Trabalho)	0,18%
E	AVISO PRÉVIO TRABALHADO (CLT Art. 488, § Único e Art. 7º Inciso XXI da CF/88)	0,16%
F	ENCARGOS SOBRE AVISO PRÉVIO TRABALHADO (Art. 28º da Lei 8.212/91)	0,06%
G	MULTA DO FGTS (Art. 487 CLT e Art. 10, Inciso I, Disp. Trans. CF/88)	3,20%
H	FÉRIAS INDENIZADAS (Artigo 146, § Único da CLT)	1,67%
I	ADICIONAL SOBRE FÉRIAS INDENIZADAS (Art. 7, item XVII da CF/88 e Súmula 328/TST)	0,56%
<b>Total</b>		<b>8,35%</b>

**GRUPO “E” – CUSTO COMPLEMENTARES**

<b>4</b>	<b>Direitos sobre o Abono Pecuniário</b>	<b>%</b>
A	ABONO PECUNIÁRIO (Art. 143 da CLT)	0,52%
B	1/3 CONSTITUCIONAL DO ABONO PECUNIÁRIO (Art. 7º, item XVII da CF/88 e Súmula 328/TST)	0,17%
<b>Total</b>		<b>0,69%</b>

**GRUPO “F” – INCIDÊNCIAS**

<b>4</b>	<b>Custos decorrentes das incidências</b>	<b>%</b>
A	INCIDÊNCIA GRUPO “A” SOBRE OS GRUPOS “B” + “C”	8,74%
B	FGTS SOBRE O AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,24%
C	INCIDÊNCIAS SALÁRIO MATERNIDADE	0,05%
<b>Total</b>		<b>9,03%</b>

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>77,26%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade

**ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA COM APROVAÇÃO DA PAUTA**[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** AP000008/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/02/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR006019/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13345.200078/2024-59  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/02/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

**Processo nº: e Registro nº:**

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS DO ESTADO DO AMAPA, CNPJ n. 06.208.578/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIEGO SOARES DE CASTRO;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS A TERCEIROS, COLOCACAO E ADMINISTRACAO DE MAO DE OBRA, TRABALHO TEMPORARIO, LEITUR, CNPJ n. 34.945.360/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON LEITAO DA SILVA JUNIOR;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em asseio, conservação**, com abrangência territorial em **Amapá/AP, Calçoene/AP, Cutias/AP, Ferreira Gomes/AP, Itaúbal/AP, Laranjal do Jari/AP, Macapá/AP, Mazagão/AP, Oiapoque/AP, Pedra Branca do Amapari/AP, Porto Grande/AP, Pracuúba/AP, Santana/AP, Serra do Navio/AP, Tartarugalzinho/AP e Vitória do Jari/AP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

O salário normativo geral da categoria profissional, a partir de 01/01/2024 (primeiro de janeiro de dois mil e vinte e quatro), foi reajustado para uma prestação laboral de 220h (duzentas e vinte horas) mensais, para R\$1.430,19 (Um mil quatrocentos e trinta reais e dezenove centavos) correspondente a 6,97% (seis vírgula noventa e sete por cento) sobre o salário normativo da categoria de dezembro de 2023, de modo que nenhum trabalhador da categoria profissional poderá receber salário inferior ao estabelecido nesta convenção. Os salários normativos das categorias por atividades específicas, já reajustados, vigentes a partir de 01/01/2024, são os que constam no parágrafo primeiro.

Parágrafo Primeiro: Os salários das demais funções estão discriminados na tabela abaixo:

**TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS**

		SALÁRIO
NºOrdem	CARGOS	2024
		Com 6,97 %
1	Agente de Limpeza; Servente de Limpeza; Faxineiro; Ajudante de Equipe e Serviços Diversos; Auxiliar de Controlador de Praga; Auxiliar de Cozinha; Auxiliar de Depósito; Auxiliar de Escritório; Auxiliar de Produção; Auxiliar de Serviços Gerais; Ajudante Geral; Carregador; Empilhador; Garçom; Lavadeira; Arrumadeira; Camareira; Passadeira; Lavador; Operador de Incinerador; Servente de Pedreiro; Servente; Servente Hospitalar; Tratador de Animais; Zelador; Coletor de Lixo; Varredor; Operador de Canal; Servente em Área Urbana; Piscineiro; Auxiliar de Dedetizador; Arbitro Esportivo; salva-vidas; Proeiro Fluvial; Fotógrafo, Locutor Noticiaria de Rádio; Radialista	R\$ 1.430,19
2	Ajudante de Mecânico; Borracheiro; Salva-vidas, Guarda Parque; Vigia Florestal.	R\$ 1.462,00
3	Auxiliar de Saúde Bucal; Copeira; Jardineiro; Mensageiro; Porteiro; Agente de Portaria; Xerocopista; Operador de máquina de Reprografia.	R\$ 1.497,24
4	Servente Líder; Encarregado de Servente.	R\$ 1.502,97
5	Operador de Cargas de Tesouraria.	R\$ 1.523,67
6	Controlador de Praga, Dedetizador, Office Boy; Servente de Caixa Escolar; Merendeira Continuo; Auxiliar de Depósito II. Cronista Esportista; Mesário Esportista	R\$ 1.575,41
7	Canalheiro; Controlador de Pátio; Costureira; Frentista Terceirizado.	R\$ 1.625,31
8	Ascensorista, Coletor de Dados, Garçom I, Leiturista, Limpador de Canais e Bueiros, Manobrista, Orientador de Pátio, Operador de Empilhadeira, Operador de Máquina Costal, Podador de Árvores; Tratorista, Vigia, Revisor de Extintor Nível I, Piloto Fluvial, Agente Comercial; Auxiliar de Depósito III.	R\$ 1.633,92
9	Mecânico em Refrigeração, Instalador de Equipamento de Refrigeração.	R\$ 1.696,81
10	Cuidador de Idosos; Acompanhante de Idosos; Cuidador de Criança; Técnico Industrial	R\$ 1.701,46
11	Auxiliar de Operador, Faturista, Gaioleiro.	R\$ 1.732,09
12	Almoxarife, Artífice, Auxiliar de Escritório "A", Auxiliar de Manutenção Predial, Digitador, Mecânico, Motorista de Auto CBO nº 7823, Assistente de Supervisor.	R\$ 1.737,15
13	Oficial Pintor, Gesseiro, Serralheiro, Vidraceiro.	R\$ 1.779,53
14	Separador de Recicláveis (Usina), Manipulador de Recicláveis (Usina), Atendente, Cadastrador, Auxiliar Administrativo, Condutor de Bondinho, Controlador Sanitário Ambiental II, Cozinha, Encarregado Operacional de Limpeza Urbana, Fiscal de Serviços Urbanos, Operador de Empilhadeira I, Pintor de Sinalizações Viárias, Recepcionista, Recepcionista Administrativo, Socorrista, Maqueiro, Soldador, Técnico em Refrigeração, Tele Atendente; Auxiliar Comercial A.	R\$ 1.837,58
15	Agente Administrativo, Assistente Administrativo, Auxiliar Administrativo I, Auxiliar de Almoxarife I, Auxiliar de Serviço Educacional, Auxiliar Operacional de Serviços Diversos, Barbeiro Terceirizado, Chefes de Equipes, Instrutor de Menor, Técnico de Segurança no Trabalho; Auxiliar Financeiro; Produtor Radialista	R\$ 1.907,05
16	Operador de Pá carregadora; Operador de Máquina Pesada; Operador de Máquina de Pintura Viária; Encarregado de Serviços Gerais; Secretária Nível Médio I; Auxiliar contábil.	R\$ 1.996,53
17	Auxiliar Operacional de Manutenção I, Auxiliar Técnico I, Chefe de Manutenção, Eletricista de Autos, Encanador I, Bombeiro Hidráulico, Marceneiro, Operador de Rede de Água e Esgoto, Pedreiro, Pintor, Pintor de Autos, Taifeiro, Técnico Eletricista,	R\$ 2.066,55

	Capataz, Auxiliar Administrativo II, Fiscal de Limpeza, Telefonista, call center, Supervisor I; Auxiliar de Recursos Humanos, Auxiliar Financeiro A, Auxiliar Comercial B.	
18	Técnico de Semáforo; Operador de Retroescavadeira; Motorista de Caminhão, Operador de Munck; Motorista de Caminhão Basculante, Motorista de Caminhão Pipa.	R\$ 2.178,28
19	Recepcionista e Telefonista de Instituições Bancárias e Financeiras, Técnico de Pitometria I; Auxiliar de Recursos Humanos A; Técnico em áudio; Técnico em vídeo; Técnico em Designer.	R\$ 2.211,90
20	Funileiro, Eletricista Veículos e Máquinas.	R\$ 2.269,91
21	Atendente Bilingue, Auxiliar de Escritório "B"; Auxiliar Financeiro B, Auxiliar de Recursos Humanos B, Bombeiro Civil	R\$ 2.327,46
22	Eletricista I, Mecânico I.	R\$ 2.349,15
23	Supervisor II	R\$ 2.376,54
	Instrutor Monitor de Treinamento, Soldador I, Supervisor de	
24	Serviços Gerais, Auxiliar de Informática e Supervisor Comercial; Supervisor de Vendas, Supervisor Operacional, Supervisor Administrativo.	R\$ 2.463,87
25	Técnico de Pitometria II; Supervisor Financeiro.	R\$ 2.691,23
26	Auxiliar administrativo III, Operador de Rede, Técnico em Informática, Programador, Secretária Nível Médio II.	R\$ 2.693,95
27	Técnico em Áudio, Técnico em Vídeo, Auxiliar Operacional de Manutenção II, Técnico em Edificações, Técnico em Mecânica, Técnico em Telecomunicações.	R\$ 2.837,40
28	Supervisor de Equipe de Apoio de Gestão; Supervisor Comercial A, Supervisor de Vendas A, Supervisor Operacional A, Supervisor Financeiro A, Supervisor Administrativo A.	R\$ 2.864,84
29	Mecânico II.	R\$ 2.922,43
30	Técnico de Segurança no Trabalho II.	R\$ 2.945,00
31	Encarregado de Lavanderia Prisional.	R\$ 2.961,97
32	Operador de Escavadeira Hidráulica.	R\$ 2.965,94
33	Encarregado de Manutenção Prisional.	R\$ 2.978,46
34	Analista de Recursos Humanos; Supervisor de Recursos Humanos; Coordenador da Qualidade; Coordenador Técnico.	R\$ 3.138,97
35	Agente de Disciplina Prisional.	R\$ 3.153,41
36	Técnico em Eletrônica.	R\$ 3.224,78
37	Auxiliar administrativo IV, Recepcionista Bilingue.	R\$ 3.261,14
38	Locutor Noticiarista de Rádio; Produtor Radialista; Gerente de Mídias Sociais; Fotógrafo.	R\$ 3.282,78
39	Agente de Disciplina Prisional Líder	R\$ 3.317,89
40	Eletricista II, Eletrotécnico, Encarregado de Setor Operacional; Supervisor Comercial B, Supervisor de Vendas B, Supervisor Operacional B, Supervisor Financeiro B, Supervisor Administrativo B, Supervisor de Recursos Humanos A, Coordenador da Qualidade A.	R\$ 3.402,92
41	Encarregado de Setor Pessoal, Secretária Nível Superior.	R\$ 3.544,71
42	Encarregado de Limpeza Prisional	R\$ 3.830,99
43	Encarregado de Almoxarifado Prisional	R\$ 3.873,60
44	Supervisor de Disciplina Prisional; Supervisor de Recursos Humanos B, Coordenador da Qualidade B, Tradutor intérprete de Libras.	R\$ 3.904,19
45	Eletricista III, Eletrotécnico Encarregado	R\$ 4.253,67
46	Encarregado de Mecânica, Encarregado de Motorista	R\$ 4.286,90
47	Técnico em Eletrotécnica; Gerente Técnico, Gerente Comercial, Gerente Operacional, Gerente Financeiro, Gerente Administrativo, Gerente de Recursos Humanos, Gerente da Qualidade.	R\$ 4.470,24
48	Secretária Nível Superior II, assessor jurídico, assistente social, Psicólogo	R\$ 4.593,92

49	Encarregado Administrativo Prisional.	R\$ 5.108,02
50	Gerente de Operação Prisional.	R\$ 6.449,53
51	Gerente Geral Prisional.	R\$ 6.635,40
52	Estatístico Terceirizado.	R\$ 7.162,14

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Fica assegurado que os pagamentos dos salários serão efetuados de forma que estejam efetivamente disponibilizados aos empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços. Na contagem dos prazos do vencimento serão excluídos sábados, domingos e feriados, acompanhando o calendário e expediente bancário.

Parágrafo Primeiro– o pagamento da remuneração mensal, férias, 13º salário e seus adiantamentos, assim como qualquer outro pagamento devido ao trabalhador, dar-se-á preferencialmente através de depósito bancário em conta salário do trabalhador ou em conta bancária de familiar formalmente indicada pelo mesmo no ato de sua contratação.

Parágrafo Segundo– as despesas decorrentes dos pagamentos de que trata o parágrafo anterior são de responsabilidade do empregador.

Parágrafo Terceiro – fica assegurado o pagamento dos salários dos dias sem trabalho no posto do tomador dos serviços decorrentes de fatos supervenientes que impeçam a execução do trabalho, caso de força maior, devendo o trabalhador ficar à disposição do empregador, onde este determinar, podendo também haver compensação futura das respectivas horas.

Parágrafo Quarto – Fica vedada qualquer alteração que busque reduzir o salário do empregado mediante a mudança de nomenclatura da sua faixa salarial, salvo em caso de negociação coletiva, com a consequente redução de jornada e por um período pré-estabelecido, nos moldes fixados pelos sindicatos.

Parágrafo Quinto – Os sindicatos asseguram as empresas associadas ao SECAP/AP que assim como a Convenção Coletiva é firmada todo início de ano entre o sindicato Patronal e o Laboral para que o salário e benefícios da categoria profissional sejam reajustados, de igual modo, por sua vez, os Tomadores de Serviços reajustarão os contratos de prestação de serviços por meio de repactuação, a contar da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Sexto – Fica convencionado que todas as empresas abrangidas por esta convenção, que não estejam associadas e regulares perante o Sindicato Patronal, pagarão remuneração adicional no percentual de 10% (dez por cento) do salário base a todos os seus empregados a qual deverá constar em suas planilhas de formação de preços no momento da apresentação das propostas para posterior contratação.

Parágrafo Sétimo – As empresas fornecerão, aos seus empregados, comprovantes de pagamentos da remuneração salarial (contracheques) como documento pessoal, formalmente preenchido, discriminando os valores recebidos e seus respectivos descontos até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao trabalho realizado. Servirá de recibo para a empresa como prova do pagamento salarial, o depósito bancário e, havendo alguma divergência, o mesmo será retificado e compensado no mês subsequente.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO**

São válidos e permitidos descontos efetuados nos salários dos empregados, desde que por eles autorizados e respeitado o limite do § Único do art. 82 da CLT, a título de refeições e ranchos fornecidos, convênios mantidos com farmácias e funerárias e de associações de empregados, bem como empréstimos consignados a ser descontados em folha, adiantamentos e demais dispositivos previstos em lei ou em acordo ou convenção coletiva do trabalho conforme o Art. 462 da CLT.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO NORMATIVO EM JORNADA REDUZIDA**

O salário normativo do empregado que trabalha em jornada reduzida, ou seja, inferior a 44h (quarenta e quatro horas) semanais, será obtido através do seguinte cálculo: dividir a duração do trabalho semanal (jornada semanal contratada) por seis (6) dias da semana, após, multiplicar este resultado por trinta (30) dias do mês. Finalmente, o produto desta operação multiplicar pelo valor equivalente a uma (1) hora de trabalho.

$(\text{Salário base da função}) / 220h = \text{Valor da hora trabalhada.}$

$(\text{Jornada semanal a ser cumprida}) / 6 (\text{dias da semana}) \times 30 = \text{Jornada mensal reduzida em horas.}$

$(\text{Valor da hora trabalhada}) \times (\text{jornada reduzida em horas}) = \text{Salário mensal da jornada reduzida.}$

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO E OUTROS ADICIONAIS**

As empresas deverão pagar o 13º salário aos seus trabalhadores obedecendo as seguintes regras:

Parágrafo Primeiro - Em duas parcelas, sendo a primeira parcela paga entre 01 de julho e 30 de novembro, a critério da empresa, e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro.

Parágrafo Segundo - Em parcela única, desde que seja realizado até o dia 20 de dezembro do ano devido.

Parágrafo Terceiro - Em no máximo 6 parcelas, desde que expressamente acordado e autorizado pelo trabalhador, a contar do mês de Julho até o mês de dezembro, sendo que a última parcela, não poderá ultrapassar o dia 20.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS E DIÁRIAS**

As horas extras laboradas, de segunda a sábado, quando se tratar da escala normal de trabalho (44 horas semanais) utilizará como divisor 220 horas para cálculo de valor de hora, sendo as referidas horas extras pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento). Se a hora extra for prestada aos domingos ou feriados, incidirão sobre a hora normal com o acréscimo percentual de 100% (cem por cento) na forma da Súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo Primeiro – Sobre as horas extras prestadas em ambientes insalubres, perigosos e/ou em horário noturno incidirão sobre as mesmas os adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno.

Parágrafo Segundo – Sobre as horas extras prestadas incidirão o repouso semanal remunerado, conforme estabelecido no art. 7º da Lei 605/49, e alterações dadas pela Lei nº 7.415/85.

Parágrafo Terceiro – Em caso de deslocamento do trabalhador do município de origem contratual, as empresas pagarão a cada 24 (vinte e quatro) horas, 01 (uma) diária no valor correspondente ao dia normal calculado sobre o seu salário base acrescido de 100% em dias de domingo e feriado; 50% em dias normais.

Exemplo:  $\text{SALÁRIO} \div 30 = \text{DIÁRIA} + 100\% \text{ e/ou } 50\% = \text{DIÁRIA C/ ACRÉSCIMO.}$

Parágrafo Quarto – Fica acordado entre os sindicatos que as horas extras serão sempre comunicadas através de notificação por escrito por parte da empresa aos funcionários.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho em horário noturno, aquele realizado das 22:00 horas de um dia até as 05:00 horas do dia seguinte será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) calculado sobre o valor da hora normal diurna, cumulativamente ao adicional de horas extras, quando for o caso, em conformidade com o Art. 73 da CLT.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2024, adicional de insalubridade a ser paga sobre o salário mínimo Nacional:

a) - em grau médio (vinte por cento) para os trabalhadores da categoria profissional que exerçam as funções/atividades de Cozinheira, Auxiliar de Cozinha, Merendeira de Escola/Creche, Monitor de creche e albergue infantil, Auxiliar de creche e albergue infantil, Zelador de edifício (CBO n.º 5141-20).

B) – em grau máximo (quarenta por cento) para os trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Aplicador de bactericida e Desinsetizador, Aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, higienização técnica de materiais hospitalares, ainda, para o Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza que trabalhem na higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo, entendendo-se por “instalações sanitárias de uso público” aquelas em que o acesso independe da autorização do titular do estabelecimento e é livre ao público em geral, e entendendo-se por “instalações sanitárias de grande circulação” aquelas utilizadas por mais de vinte pessoas ao dia;

O pagamento deste adicional de insalubridade não desobriga as empregadoras de fornecerem para tais empregados os “Equipamentos de Proteção Individual - EPI”, segundo Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERÍCULOSIDADE

Fica assegurado o pagamento de adicional de periculosidade ao empregado quando efetivamente devido na forma da lei. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado adicional de 30% (trinta por cento) sobre seu salário base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, conforme o que preconizam os Art. 193 a 194 da CLT.

Parágrafo Primeiro – Nos locais considerados perigosos tais como: instituições financeiras e bancárias, áreas militares de marinha, exército, aeronáutica, secretaria de segurança, polícia militar, corpo de bombeiro militar, polícia civil, polícia técnica científica, polícia federal e polícia rodoviária federal, tribunais e fóruns, faculdades e instituições prisionais, fica concedido aos empregados o adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento), calculados sobre o salário vigente da categoria profissional, independentemente de comprovação de Laudo Perícia.

Parágrafo segundo - Cessada a condição de periculosidade, devidamente comprovada por meio de laudo apropriado, o respectivo adicional não será mais devido, ou caso seja apurado outro grau de periculosidade, também comprovado por meio de laudo específico, deverá a empresa pagar novo percentual apurado.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

O auxílio alimentação será fornecido pelas empresas aos trabalhadores até o 5º (quinto) dia útil do mês, por meio de vale alimentação/ticket refeição, para aqueles que laboram em jornada temporária, especial ou integral, diurna ou noturna, com jornada diária a partir de 06 (seis) horas, ficando convencionado que o pagamento do auxílio alimentação por parte do empregador ao empregado está expressamente vinculado ao mês de competência da fatura recebida.

Parágrafo Primeiro – As empresas abrangidas por esta Convenção, que atuam na prestação de serviços no Estado do Amapá, com contratos vigentes, ficam obrigadas a pagar o vale alimentação/ticket refeição no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco) por dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo Segundo – Para as jornadas diárias reduzidas previstas nesta Convenção, as empresas poderão optar por formalizar Acordo Coletivo firmado com os trabalhadores, Sindicato Patronal e Laboral para estabelecer valores de vale alimentação de acordo com carga horária e dias efetivamente trabalhados no mês.

Parágrafo Terceiro – As empresas poderão descontar até o limite de 20% (vinte por cento) do valor total do vale alimentação/ticket refeição a título de contribuição do empregado, juntamente com o pagamento de salários em folha, sendo que, para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto, não será incorporado ao mesmo, tão pouco às verbas e benefícios salariais.

Parágrafo Quarto – Em caso de faltas, ainda que justificadas, haverá desconto no vale alimentação/ticket refeição, na proporção dos dias faltosos.

Parágrafo Quinto – É vedada a substituição do benefício por qualquer tipo de refeição (marmitex, quentinha entre outros) salvo se a empresa possuir refeitório apropriado e adequado a todas as exigências legais do MTE ou comprovar a contratação de empresa devidamente certificada para tal atividade.

Parágrafo Sexto – É vedado lançar na planilha de custo e formação de preços, por ocasião de licitações e contratações diretas, a dedução do percentual de 20% (vinte por cento) do que trata o parágrafo terceiro desta cláusula. Uma vez que, o desconto efetuado do PAT visa uma contrapartida do trabalhador para a empresa, logo, o tomador de serviço não poderá se beneficiar do referido desconto.

Parágrafo sétimo - Fica definido auxílio lanche para o menor aprendiz e todo trabalhador com jornada diária a partir de 04 (quatro) horas diárias, no valor de R\$12,50 (doze reais e cinquenta centavos) por dia efetivamente trabalhado,

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

Os vales transporte necessários para o deslocamento dos empregados no trajeto residência/trabalho e vice-versa, nos dias de efetivo trabalho, serão entregues antecipadamente e até o último dia do mês anterior ao da utilização.

Parágrafo Primeiro – Para os empregados beneficiados com vale transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da Lei.

Parágrafo segundo – No ato da contratação do empregado, a empresa se obriga a fornecer o formulário de solicitação do vale transporte, recolhendo-o, no prazo de 48 horas, devidamente preenchido, ainda que com a negativa do trabalhador da necessidade de uso desse benefício acompanhado da sua justificativa, devendo, obrigatoriamente, manter em seus arquivos todos os formulários de funcionários e ex-funcionários.

Parágrafo Terceiro – As empresas fornecerão os vales transporte aos empregados ou então o dinheiro a este correspondente, sendo que o pagamento em espécie será tido como reembolso de despesas decorrentes de deslocamento do empregado para a execução do serviço contratado conforme previsto em lei, não caracterizando salário “in natura” nem integrando o salário sob nenhuma hipótese, enquadrando-se no previsto no §2º, III, do Art. 458 da CLT.

Parágrafo Quarto – O vale transporte será preferencialmente entregue nos locais de trabalho. Caso não haja condições e os mesmos forem entregues na sede da empresa, esta fornecerá vale transporte para o deslocamento do empregado do local de trabalho para a empresa e também para o seu retorno.

Parágrafo Quinto – O trabalhador usuário desse benefício, que por falta dos mesmos não comparecer ao trabalho terá suas faltas abonadas pela empresa, desde que o empregado faça sua justificativa por escrito no prazo de 48 horas após a falta.



Parágrafo Sexto – As empresas não estão obrigadas a fornecer vale transporte para suprir as despesas efetuadas com deslocamento no horário de alimentação, quando esta fornecer vale alimentação/ticket refeição.

Parágrafo Sétimo – Poderá a empresa, a seu exclusivo critério, fornecer vales transporte a seus empregados para utilização em outros horários, como por exemplo, horário de refeições e repouso, não se constituindo tal possibilidade em obrigatoriedade. Tal concessão poderá ser cancelada a qualquer momento, desde que a decisão seja previamente informada ao beneficiário com antecedência de 48 horas.

Parágrafo Oitavo – Para fins licitatórios, as empresas contabilizarão a quantidade máxima de 44 vales transportes/mês.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRABALHO REALIZADO FORA DA SEDE**

As empresas se responsabilizarão pelo pagamento das despesas de viagem decorrentes da realização de trabalho fora do local de serviços habitualmente prestados.

Parágrafo Primeiro – Havendo previsão contratual para o deslocamento do trabalhador no exercício regular de sua atividade para serviços a serem realizados fora da sede da empresa ou posto de serviço, arcará a empresa com as despesas de transporte, alimentação e hospedagem.

Parágrafo Segundo – O funcionário que for contratado para laborar fora da sede da empresa por tempo indeterminado, deverá apresentar comprovante de residência no respectivo município, não incorrendo neste caso, despesas logísticas como alimentação, estadia e transporte para o empregador.

Parágrafo Terceiro – Nos termos do Art. 468 da CLT, em caso da necessidade de transferência para prestação de serviço fora da sede da empresa, ressalvados os cargos de confiança, a transferência de setor ou posto de serviço ocorrerá por mútuo consentimento, sendo ainda, nesse caso, devido o adicional de transferência quando esta for temporária, no percentual de 25% sobre o salário do trabalhador.

Parágrafo Quarto – Nos termos do artigo 59 da CLT, afirma que a duração de um dia de trabalho pode ser acrescida de 2 horas extras, contabilizada para o Banco de Horas mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, assistidos e realizados com a participação do SINDICATO PATRONAL E O LABORAL.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL**

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme definido no Manual de Procedimentos Operacionais.

Parágrafo Primeiro: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01/03/2024, o valor total de R\$ 19,25 (dezenove reais e vinte cinco centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosociaisindical.com.br](http://www.beneficiosociaisindical.com.br).

Parágrafo Segundo: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Terceiro: Na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 120 (cento e vinte) dias a contar do fato gerador, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site [www.beneficiosociaisindical.com.br](http://www.beneficiosociaisindical.com.br).

Parágrafo Quarto: O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios, e, em caso de serviços que sejam

prestados diretamente às empresas, estes serão suspensos até a regularização dessa contribuição. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

Parágrafo Quinto: Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Sexto: Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Sindical, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

Parágrafo Sétimo: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo Oitavo: O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DE RESCISÃO**

O pagamento das verbas rescisórias será realizado em conformidade com os artigos 477, 477A e 477B da Consolidação das Leis do Trabalho e suas alterações previstas na Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.

Parágrafo Primeiro – A empresa poderá formalizar Advertência verbal ou por escrito, quando:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar;
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado;
- n) à falta de observância das instruções expedidas pelo empregador através de ordens de serviço, manual do trabalhador, normativas internas, carta circular ou treinamentos que determinam, orientam e dão ciência das ações referentes às precauções a serem tomadas no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

o) não uso, ou uso inadequado dos EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) fornecidos pela empresa.

Parágrafo Segundo – O colaborador que incorrer nas faltas especificadas no parágrafo anterior desta cláusula estará passivo às penalidades da Lei, inclusive demissão por justa causa, incorrendo nesse caso, em ato de indisciplina ou insubordinação, conforme Art. 482 da CLT, levando em consideração a importância da segurança, saúde e integridade física do colaborador.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JOVEM APRENDIZ**

O percentual de contratação de aprendizes de no mínimo 5% e máximo de 15% (Art. 429 da CLT) deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional qualificada. No caso das empresas signatárias da presente norma coletiva, serão excluídas da base de cálculo as funções de auxiliar de serviços gerais, porteiro, zelador, motoqueiro, servente, copeira, empregada doméstica, arrumadeira, passadeira, lavadeira, servente, auxiliar de controlador de pragas, controlador de pragas, auxiliar de dedetizador, dedetizador, coletor de lixo, piscineiro, borracheiro, canalheiro, leiturista, limpador de canais e bueiros, manobrista, podador de árvores, faxineiro, cuidador de idosos, gaioleiro, gesseiro e jardineiro, justamente por não demandarem qualquer formação para seu exercício.

Parágrafo Primeiro – Serão excluídos também da base de cálculo, para aplicação das cotas de aprendizes previstas no caput dessa cláusula, os empregados contratados de forma intermitente, tendo em vista a especificidade do contrato não contínuo, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Parágrafo Segundo – Os sindicatos convenientes têm certo que as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores das categorias especificadas no caput desta cláusula não demandam formação técnico-profissional metódica e especializada, portanto, não atendendo aos objetivos sociais e de inclusão do mencionado artigo da CLT.

Parágrafo Terceiro – Os Sindicatos Convenientes ajustam que as empresas do segmento deverão atender às obrigações emergentes do art. 429 da CLT, providenciando:

a) Contratação da quantidade de jovens aprendizes, prevista em lei, com base, exclusivamente, no número de trabalhadores lotados em funções que demandam formação profissional qualificada;

b) Preenchendo seu quadro de pessoal com 5% (cinco por cento) no mínimo, de trabalhadores com menos de 25 anos de idade.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE TEMPO PARCIAL E INTERMITENTE**

Fica facultado às empresas a adoção do trabalho por regime de tempo parcial ou intermitente, observando-se as disposições contidas no Art. 58-A e 452-A, da CLT.

Parágrafo Único – Os trabalhadores contratados por regime de contrato de trabalho intermitente, ao final de cada período de prestação de serviços, receberão o pagamento das parcelas que lhes são devidas, em até 10 (dez) dias contados do último dia de prestação de serviços.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RETORNO DA PREVIDÊNCIA**

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se à empresa no dia útil subsequente à alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, e, portanto, ser caracterizado o abandono de emprego conforme Art. 482, alínea "i" da CLT.

Parágrafo Primeiro – Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar à empresa, também no dia útil subsequente à alta, que fornecerá recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego conforme Art. 482, alínea "i" da CLT.

Parágrafo Segundo – Caso o empregado não labore durante o processamento do recurso/ação apresentado em face do INSS este deverá declarar expressamente, de próprio punho ou por outro meio, esta condição, eximindo a empresa do pagamento dos respectivos salários e demais consectários durante este período.

Parágrafo Terceiro – Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário, esta deverá cientificar o empregado do conteúdo da presente cláusula.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA DE TRINTÍDIO**

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pela Lei nº 6.708/79 e Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO OU CONTROLE DE PONTO ÚNICO**

As empresas obrigam-se a utilizar, no controle de entrada e saída dos empregados, apenas um único cartão ou controle de ponto, para horas normais e horas extraordinárias, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação desde que haja anotação prévia do intervalo no cabeçalho do documento onde for registrada a jornada, conforme a legislação em vigor.

Parágrafo Primeiro – Fica autorizada, na presente convenção, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados por telefone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta Norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador.

Parágrafo Segundo – Somente empresas que tenham acima de 100 (cem) funcionários por posto de serviço serão obrigadas a utilização de sistema de controle de ponto eletrônico.

Parágrafo Terceiro – As empresas que tiverem empregados em regime de trabalho de campo, ou fora da sede, poderão utilizar folhas de ponto manual.

Parágrafo Quarto – O horário que será anotado nos controles é o de efetiva entrada e de saída do trabalhador, devendo ser observado o rigor das anotações especialmente em casos em que não há rendição do posto de trabalho.

Parágrafo Quinto – Em face da natureza da atividade da prestação de serviços a terceiros, fora da sede das empresas, a ficha de registro de empregados, as folhas de ponto e os demais livros poderão ficar na empresa ou no posto em que o serviço é realizado, prevalecendo a regra que melhor satisfizer a viabilidade operacional do empregador, inclusive quanto à documentação pessoal do empregado.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS**

Além dos casos previstos no Art. 473 da CLT, poderá o empregado faltar ao serviço, sem que lhe seja efetuado qualquer tipo de desconto salarial em até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge,

ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que viva sob sua dependência econômica.

Parágrafo Primeiro - Em caso de sepultamento de pessoas indicadas no caput ocorrer em localidade que diste mais de 100 km (cem quilômetros) da residência do empregado, o afastamento autorizado será de 3 (três) dias, comprovando o fato nas 24 horas após o retorno ao serviço.

Parágrafo Segundo - Se o empregado faltar ao trabalho e houver recebido vale alimentação, ou vale transporte no período, caberá à empresa descontar os vales respectivos proporcionalmente aos dias faltosos no pagamento do mês subsequente.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

Ficam estabelecidas as jornadas de trabalho em regime de 12x36h (doze horas por trinta e seis horas), sendo de 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso, conforme parágrafos a seguir e determinações da CLT.

Parágrafo Primeiro –É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação das horas no mesmo mês, na forma do § 6º, do Art. 59 da CLT.

Parágrafo Segundo– Poderá também ser estabelecido o regime de compensação de jornada por acordo individual escrito, se a compensação ocorrer no período máximo de seis meses, conforme o § 5º, do art. 59 da CLT.

Parágrafo Terceiro– Fica autorizado o empregador estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (conhecida por jornada 12x36), observados ou indenizados os horários para repouso e alimentação, conforme o art. 59-A da CLT. Fica expressamente proibido as empresas tomarem a jornada de 12x36 para cálculo de hora reduzida.

Parágrafo Quarto–A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, conforme Parágrafo único do Art. 59-A da CLT.

Parágrafo Quinto – A realização de prorrogação de jornada ocorrida em atividades insalubres, na escala doze por trinta e seis, estão excluídas da exigência de licença prévia das autoridades competentes, conforme Parágrafo único do Art.60 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TÉRMINO DE CONTRATOS**

As empresas que assinarem contrato de trabalho por decorrência de licitação e ou/ contrato emergencial com o tomador de serviços em postos já existentes anteriormente, serão obrigadas a contratar e aproveitar a mão de obra já existente nos referidos postos de trabalho no percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento), desde que estes atendam os critérios mínimos de seleção da empresa.

Parágrafo Primeiro – As partes estabelecem que, se o empregado estiver cumprindo aviso prévio e for admitido pela empresa sucessora, vencedora do contrato de prestação de serviços, neste caso, o pedido de dispensa de cumprimento do aviso prévio deverá ser aceito pelo seu empregador e obrigatoriamente o contrato de trabalho será extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: os dias efetivamente trabalhados no período do aviso prévio, metade da indenização sobre o saldo do FGTS, isto é, multa de 20% sobre o saldo do FGTS, e na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Parágrafo segundo - As partes estabelecem, ainda, que se o empregado não for reaproveitado pela empresa sucessora, vencedora do contrato de prestação de serviços, e se seu empregador não tiver local para transferi-lo, dentro de sua base territorial, neste caso, o contrato será rescindido pela forma imotivada e caberá ao empregador proceder à anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos no art. 477 da CLT. Havendo a transferência, esta não poderá violar os preceitos da Súmula nº 29 do TST

Parágrafo terceiro – Para fazer jus ao benefício que trata os parágrafos anteriores, a empresa que estiver saindo do contrato deverá encaminhar relação dos funcionários para a empresa sucessora com antecedência de 20 dias do término.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

As empresas são obrigadas a realizar o agendamento com o sindicato laboral para a realização da homologação do Termo de Rescisão Contratual de Trabalho do funcionário que tenha pelo menos 1 ano de vínculo com o empregador.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

As férias poderão ser concedidas integralmente ou em até três (3) períodos com a anuência do trabalhador, na forma do parágrafo primeiro do Art. 134, da lei 13.467/2017.

Parágrafo Primeiro – Na concessão de férias, o início do período não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados, nem com os dias 24 e 31 de dezembro.

Parágrafo Segundo – De acordo com o período de férias concedidas, o pagamento dessas será feito no dia imediatamente anterior ao início das mesmas, proporcionalmente ao período de gozo efetivo pactuado com o trabalhador.

Parágrafo Terceiro – A empresa fornecerá aviso de férias ao empregado 30 (trinta) dias antes da concessão das mesmas.

Parágrafo Quarto – Fica garantido o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem seu contrato rescindido sem justa causa, antes de completar período aquisitivo.

Parágrafo Quinto – Considerando a natureza da prestação de serviços na escala 12x36, o gozo das férias deverá iniciar em dia de efetivo labor.

Parágrafo Sexto – Em caso de conversão de férias em abono pecuniário, este poderá ser feito de até 1/3 do período total das férias, sendo que o empregado deverá realizar comunicação prévia a empresa com antecedência de 15 dias úteis, conforme Art.143 da CLT.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Para os trabalhadores abrangidos por esta Convenção serão fornecidos pelas empresas, sem ônus para os empregados, os equipamentos de proteção Individual (EPI's) necessários, tais como: luvas, sapatos ou botas, capacetes, máscaras e outros, consoante com o que dispõe a Portaria nº 3.214 de 1978 – NR-06, em quantidades suficientes para atender a necessidade do trabalho com a devida segurança.

Parágrafo Único – Caso o empregado tenha seu contrato de trabalho rescindido, fica ele obrigado a devolver os equipamentos recebidos devidamente higienizados, na condição em que se encontrarem, sob pena de desconto dos valores relativos aos mesmos no pagamento de rescisão.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO E USO DE UNIFORME**

Quando de uso obrigatório, no início do contrato de trabalho, fica a empresa obrigada a fornecer ao empregado, gratuitamente, no mínimo de dois conjuntos por semestre.

Parágrafo Primeiro – Responderá o empregado pelo pagamento do valor correspondente aos uniformes danificados em resultado de extravio ou mau uso, além da não devolução quando da rescisão contratual ou substituição dos uniformes realizada pela empresa, fato devidamente comprovado, com base no § 1º do Art. 462 da CLT.

Parágrafo Segundo – Aos trabalhadores que executam suas tarefas no serviço de coleta de lixo urbano e em aterros sanitários, serão fornecidos pelas empresas, gratuitamente, 03 (três) uniformes completos a cada 6 (seis) meses.

Parágrafo Terceiro – A utilização do uniforme será restrita ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertências, suspensão e demissão por justa causa.

Parágrafo Quarto – A higienização do uniforme é de responsabilidade exclusiva do trabalhador.

Parágrafo Quinto – Caso o empregado tenha seu contrato de trabalho rescindido, fica ele obrigado a devolver os uniformes na condição em que se encontrarem, sob pena de desconto, conforme parágrafo primeiro desta cláusula.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES CIPA**

As empresas obrigam-se a cumprir as normas legais vigentes, notadamente a NR-05 da Portaria Ministerial 3.214/78 no tocante aos procedimentos para constituição, eleições e demais disposições legais aplicáveis à CIPA e suas eleições.

Parágrafo Primeiro - As empresas obrigam-se a comunicar via ofício o Sindicato Laboral sobre a Abertura do Processo Eleitoral da CIPA da gestão para o ano vigente.

Parágrafo Segundo - Caso o sindicato Stacap não seja comunicado, o processo eleitoral será cancelado até que seja cumprido o estabelecido no parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro - Havendo o cancelamento do Processo eleitoral, a empresa deverá comunicar o sindicato laboral através de Ofício, a data da nova Eleição da CIPA.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os empregadores reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais da área, desde que conste nos atestados o nome do profissional, seu número de inscrição no respectivo Conselho, e o CID (código de identificação de doença).

Parágrafo Primeiro – Os atestados médicos serão entregues pelo empregado ou outrem autorizado, nos locais de trabalho onde a empresa tenha supervisor, chefe de equipe, encarregado ou em sua sede, devendo ser encaminhados ao setor de pessoal da empresa ou ao serviço médico.

Parágrafo Segundo – Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsede ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

Parágrafo Terceiro – Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o número do Conselho do profissional que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original indicando data, horário e assinatura do preposto da empresa.

Parágrafo Quarto – Em caso de suspeita de fraude, deverá ser realizada diligência para esclarecimento, e em caso de comprovação de fraude tal fato implicará na demissão por justa causa (Art. 482-a da CLT) bem como denúncia aos órgãos competentes.

Parágrafo Quinto – Fica a empresa autorizada a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional pelos prazos definidos na NR 07, itens 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2.

Parágrafo Sexto – O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou por outrem, no prazo máximo de 48 horas após a emissão do mesmo, sob pena de nulidade.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE ACIDENTADO**

As empresas obrigam-se a garantir o transporte gratuito do empregado acidentado do local de trabalho até o local do atendimento médico, desde que o local não seja atendido por serviço oficial de socorro, tais como SAMU, Corpo de Bombeiros Militar e Ambulância Municipal

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE NO TRABALHO**

A empresa deverá comunicar acidentes de trabalho à Previdência Social nas 24 horas que sucederem ao acidente e, em caso de óbito, imediatamente, às autoridades competentes, sendo obrigatório o preenchimento da CAT – Comunicação Acidente do Trabalho. Da comunicação a que se refere esta cláusula, receberão cópias o acidentado ou seus dependentes, bem como o Sindicato Profissional e os órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único - Cabe ao empregador, observar o comunicado necessário constante no parágrafo terceiro da Cláusula décima quinta desta convenção.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A documentação exigida pela Previdência Social será fornecida pelos empregadores, quando solicitada pelo empregado, em até 05 (cinco) dias úteis.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA LIBERAÇÃO DE TRABALHADORES PARA SINDICATO LABORAL**

Fica assegurada a liberação remunerada de 08 (oito) trabalhadores para compor a diretoria do Sindicato Laboral, com o número máximo 03 (três) funcionários por empresa desde o início do mandato da chapa sindical laboral, até o seu término, sem prejuízo do tempo de serviço e de parcelas componentes de suas remunerações, com todas as garantias e direitos já constituídos e convencionados.

Parágrafo Único – Outros trabalhadores do quadro das empresas signatárias que componham a diretoria do Sindicato Laboral poderão ser liberados para comparecimentos a congressos ou reuniões sindicais mediante comunicação prévia de 48 horas, não sofrendo qualquer prejuízo em suas remunerações desde que as ausências não ultrapassem 15 dias alternados por ano.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL LABORAL**

As mensalidades devidas ao Sindicato Laboral, como mensalidade sindical, serão descontadas nos termos do art. 545 da CLT, devendo ser autorizado expressamente pelo empregado por escrito.

Parágrafo Único – O desconto da mensalidade associativa anual equivalerá a 2% (dois por cento) do salário base mensal do trabalhador, e será repassado ao STACAP até o 5º (quinto) dia subsequente ao mês do desconto, por



meio de boleto bancário, transferência ou chave pix em conta de titularidade do STACAP, contra o respectivo recibo de pagamento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN**

Por força desta Convenção Coletiva, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta e indireta ou contratação com setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade com suas obrigações sindicais patronal e laboral, assegurando o direito de preferência indicado no Art. 546 da CLT.

Parágrafo Primeiro – Esta certidão (CERSIN) será emitida pelos Sindicatos convenientes desta convenção, conjuntamente, e assinada por seus Presidentes ou seu substituto legal, devidamente autorizados, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após a devida solicitação escrita e com validade de 90 (noventa) dias, desde que cumpridas as obrigações sindicais e o fiel cumprimento desta convenção coletiva.

Parágrafo segundo – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes Sindicais.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO LICITATÓRIO**

Fica convencionado que todas as empresas abrangidas por esta CCT, filiadas ou não ao SECAP, estão obrigadas ao cumprimento efetivo deste Instrumento Coletivo de Trabalho, e devem lançar em suas planilhas de custo e formação de preços os valores e índices aqui estabelecidos quando da participação de processos licitatórios e proposição de preços para contratação.

Parágrafo primeiro – As empresas ao participar dos processos licitatórios e contratações ficam obrigadas a pugnar pela compatibilidade do edital com esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo – Por força do Artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, que prevê a valorização social do trabalho, e em atenção aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que resguarda direitos dos empregados contra a prática de precarização de mão de obra, as empresas para participarem de licitações públicas ou privadas, ou ainda para contratarem com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar juntamente com os documentos de habilitação a certidão de regularidade sindical - CERSIN.

Parágrafo terceiro – O sindicato profissional fiscalizará e solicitará dos órgãos licitantes a inclusão no rol dos documentos exigidos para a habilitação, do documento previsto no art. 607 da CLT (Recolhimento da Contribuição Sindical).

Parágrafo quarto – A solicitação será feita por correspondência dirigida ao órgão licitante, sendo também enviada uma cópia da mesma ao sindicato patronal e Laboral.

Parágrafo quinto – É vedado o cálculo de jornada reduzida para postos de trabalho em regime especial 12x36.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

O Sindicato Laboral obriga-se a formular proposta para o Sindicato Patronal, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção, até o dia 05 de NOVEMBRO de 2024. O Sindicato Patronal, por sua vez, compromete-se a realizar sua Assembleia Geral Extraordinária no prazo de 05 dias úteis a partir da apresentação da proposta laboral e reunir-se com o Sindicato Laboral no prazo de 03 dias úteis a contar da realização da Assembleia Geral Extraordinária para apresentação da contraproposta. As negociações previstas nesta cláusula deverão ultimar-se até a data de 10 de fevereiro de 2025, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATUAÇÃO CONJUNTA ENTRE OS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja em dia com as obrigações sindicais Laboral e Patronal.

Parágrafo Único - Em editais de licitação, onde constar especificamente, o vínculo a esta CCT, os tomadores de serviços garantirão o devido reajuste contratual aqui pactuado ainda que os termos aditivos assinados sejam anteriores ao registro desta convenção coletiva de trabalho. Neste caso deixa de existir o instituto da preclusão lógica.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - NEGOCIAÇÕES E AJUSTES**

As partes convenientes poderão, sempre que necessário, realizar reuniões ordinárias e extraordinárias para discutir eventuais ajustes em relação à revisão parcial ou total ou processo de prorrogação dos dispositivos desta Convenção Coletiva conforme disposições do Art. 615 da CLT.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

Fica convencionado que quaisquer instrumentos coletivos firmados pelo Sindicato Laboral, com quaisquer das empresas do setor abrangido por essa Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo nestes, quaisquer Acordos Coletivos de Trabalho e seus Termos Aditivos, que estabelecerem condições sociais e econômicas divergentes das estabelecidas nesta Convenção Coletiva deverão contar com a participação em negociação e anuência expressa do Sindicato Patronal, perante a Comissão de Conciliação Prévia.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SESMT, PCMSO, PPRA, E EXAMES MÉDICOS**

Ficam facultadas para as empresas alcançadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho a terceirização de seus SESMT's em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 4 e suas alterações.

Parágrafo primeiro – Fica convencionado que as empresas abrangidas por esta convenção deverão cotar em suas planilhas de custos o valor mensal de R\$ 40 (quarenta reais) por empregado, no campo insumos, a fim de custear as despesas relacionadas à segurança e medicina do trabalho, sem ônus aos trabalhadores.

Parágrafo segundo - Na forma das normas legais atuais, os sindicatos e as empresas poderão formar Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho –SESMT coletivo, ou ainda poderão os empregados serem assistidos no SESMT do contratante. No caso de assistência pelo tomador do serviço, o Sindicato Patronal e Laboral deverão ser convidados a participação.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA**

A violação ou descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive a que trata da taxa de benefícios sociais, sujeitará à Empresa infratora às penalidades previstas em Lei, além da multa de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, por cada empregado não beneficiado, revertida em favor de: 30% (trinta por cento) em favor dos Sindicatos laboral e patronal e 70% (setenta por cento) para as Obras Assistenciais dentro da abrangência territorial da presente convenção coletiva. **A sua aplicação só será permitida através de ajuizamento de Ação de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho.**

Parágrafo Primeiro - Eleva-se para 60% (sessenta por cento) do piso salarial da categoria a multa citada no caput, para os casos de reincidência.

Parágrafo Segundo - Havendo propositura de ação de cumprimento, para os casos de celebração de acordo na primeira assentada, a multa poderá ser reduzida à metade.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO DIREITO A GREVE**

A Constituição Federal, em seu artigo 9º e a Lei nº 7.783/89 assegura o direito de greve a todo trabalhador, competindo-lhe a oportunidade de exercê-lo sobre os interesses que devam por meio dela defender.

Parágrafo Primeiro – Os trabalhadores que estiverem presentes no movimento de greve, com nomes devidamente registrados no livro de Ata manuscrita pelo Sindicato Laboral, não sofrerão prejuízos em seus vencimentos salariais bem como em todos os benefícios.

}

**DIEGO SOARES DE CASTRO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS DO ESTADO DO AMAPA**

**WILSON LEITAO DA SILVA JUNIOR**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS A TERCEIROS, COLOCACAO E**  
**ADMINISTRACAO DE MAO DE OBRA, TRABALHO TEMPORARIO, LEITUR**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - PUBLICAÇÃO STACAP**

[Anexo \(PDF\).](#)

### **ANEXO II - ATA STACAP**

[Anexo \(PDF\).](#)

### **ANEXO III - PUBLICAÇÃO SECAP**

[Anexo \(PDF\).](#)

### **ANEXO IV - ATA SECAP**

[Anexo \(PDF\).](#)

### **ANEXO V - ATA CONJUNTA**

[Anexo \(PDF\).](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RR000013/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/04/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015491/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 13622.200908/2024-21  
DATA DO PROTOCOLO: 08/04/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND. DOS TRAB. EM EMP. PREST. DE SERV., LIMPEZA URBANA, AREAS VERDES, ASSEIO E CONS. E COLOCACAO DE MAO DE OBRA DE TERCEIROS DO ESTADO DE RORAIMA, CNPJ n. 39.974.352/0001-83, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXANDRE GROSSI DE ALMEIDA;

E  
DIAMOND SERVICOS DE LIMPEZA E MAO DE OBRA LTDA, CNPJ n. 08.538.011/0001-31, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). JOSE ELIAS ALVES FLEXA;  
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços Terceirizados e de asseio e Conservação e Limpeza Urbana, exceto Trabalhadores em Empresas de Segurança e Vigilância e os Diferenciados**, com abrangência territorial em RR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de **1º de janeiro de 2024**, ficam garantidos os seguintes salários normativos, conforme tabela estabelecida neste instrumento coletivo.

**Parágrafo Primeiro:** Entende-se como **PISO SALARIAL DA CATEGORIA**, o salário a ser pago para os trabalhadores exercentes das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: Auxiliar de limpeza e Servente de limpeza; em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações CBO.

ARQUIVISTA	R\$ 2.355,00
ASCENSORISTA	R\$ 1.755,90
ATENDENTE	R\$ 1.890,90
AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	R\$ 2.305,88
AUXILIAR ADMINISTRATIVO III	R\$ 2.945,55
AUXILIAR ADMINISTRATIVO IV	R\$ 3.588,90
AUXILIAR DE ARQUIVO	R\$ 1.430,02

CARREGADOR	R\$ 1.430,02
CUIDADOR	R\$ 1.430,02
ELETRICISTA DE INSTALAÇÕES ALTA TENSÃO	R\$ 2.766,55
ELETRICISTA DE INSTALAÇÕES BAIXA TENSÃO	R\$ 2.090,76
LAVADEIRA	R\$ 1.430,02
LAVADOR DE VEICULOS	R\$ 1.430,02
MANOBRISTA	R\$ 1.430,02
MAQUEIRO	R\$ 2.257,60
MONTADOR DE MOVEIS	R\$ 2.355,00
MOTOBOY	R\$ 1.455,00
MOTORISTA CATEGORIA B	R\$ 1.455,00
OPERADOR DE REDE	R\$ 2.945,55
RECEPCIONISTA BILINGUE	R\$ 3.815,67
RELAÇÕES PÚBLICAS	R\$ 3.815,67
SECRETÁRIO (A) EXECUTIVO (A)	R\$ 3.815,67
TÉCNICO EM INFORMÁTICA	R\$ 3.815,67
TÉCNICO EM SECRETARIADO (A)	R\$ 2.485,00
TÉCNOLOGO (A) EM SECRETARIADO	R\$ 3.477,00
TELE-ATENDENTE	R\$ 1.890,00
TELEFONISTA	R\$ 2.033,55
TRABALHADOR AGROPECUARIO	R\$ 1.890,90
TRATADOR DE ANIMAIS	R\$ 1.865,60
VAQUEIRO	R\$ 1.865,60

**Parágrafo Segundo:** Nenhum trabalhador, exceto o Aprendiz que é regido por legislação própria e trabalhadores não vinculados aos TOMADORES, poderão perceber salário inferior a R\$ 1.430,02,00 (hum mil quatrocentos e trinta reais e dois centavos) por mês.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica Garantido a todas as demais funções e cargos que não estejam estabelecidos neste instrumento coletivo o reajuste salarial correspondente ao percentual integral 7,52% (sete, vírgula, cinquenta e dois por cento) acumulado no período de 01/01/2024 e 31/12/2024 cuja base de cálculo será o valor nominal dos salários percebidos em 31/12/2023, respeitado o valor do Salário Mínimo Nacional quando a aplicação do INPC resultar em valor menor.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Fica obrigada a empresa abrangida por este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que o saldo de salários dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento será pago impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deverá especificar no comprovante de pagamento de salários, todas as verbas recebidas pelo trabalhador, bem como todos os descontos.

**Parágrafo Segundo:** Os comprovantes de pagamentos de salários citados no Parágrafo Primeiro desta cláusula serão entregues aos trabalhadores até o 5º (quinto) dia após a data do efetivo pagamento.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DAS JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS**

Ajustam as partes que no pagamento das horas extras realizadas pelos trabalhadores serão acrescidos de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal, sendo permitida qualquer forma de compensação das horas extras realizadas, inclusive a título de Banco de horas.

**Parágrafo Primeiro:** Quando as horas extras forem realizadas em dias compensados, dias destinados ao descanso, ou feriados, estas serão pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, salvo quando compensação por banco de horas.

**Parágrafo Segundo:** Quando a empresa convocar seus trabalhadores a participarem de reuniões, cursos, simpósios, palestras ou qualquer outra atividade relacionada ao trabalho em horário fora do expediente contratual, estas devem ser remuneradas como horas extras acrescidas do percentual de 50% (cinquenta por cento) exceção se faz aos trabalhadores que ocupem cargo de confiança.

**Parágrafo Terceiro:** Aos trabalhadores convocados para trabalho em regime de horas extras em dia destinado ao seu descanso semanal especificamente, o descanso dominical, fica garantido um intervalo mínimo de 11 (onze) para o início da próxima jornada contadas a partir da marcação do final da jornada extraordinária, caso este limite não seja respeitado ficam as horas suprimidas deste intervalo pagas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

Será garantido a todos os trabalhadores o Adicional Noturno no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário hora do trabalhador pelos serviços prestados entre às 22h (vinte e duas horas) de um dia e às 5h (cinco horas) do dia seguinte.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Será garantido aos trabalhadores o pagamento do adicional de insalubridade conforme levantamentos técnicos contidos no PPRA ou PGR/LTCAT, ficando acertado que havendo mudança de função ou sendo acrescentadas atividades diferentes das já existentes será objeto de novas avaliações dentro do programa PPRA ou PGR/LTCAT para inclusão e definição do grau de insalubridade ou periculosidade e o seu respectivo pagamento.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito da aplicação dos percentuais serão consideradas as condições estipuladas a seguir:

a) Será garantido 40% (quarenta por cento) do salário mínimo aos trabalhadores que prestam serviços em áreas consideradas de grau máximo, de acordo com os levantamentos técnicos do laudo de insalubridade contidos no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) ou PGR ou LTCAT.

b) Será garantido 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos trabalhadores que prestam serviços em áreas consideradas de grau médio, de acordo com os levantamentos técnicos do Laudo de Insalubridade contidos no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) ou PGR e ou LTCAT.

c) O pagamento a que se refere o caput desta cláusula terá como base o salário mínimo nacional, desde que cumpridos os requisitos apontados nos itens “a” e “b” deste Parágrafo Primeiro,

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores transferidos de setores insalubres para setores considerados salubres nos termos do PPRA ou PGR e LTCAT deixarão de perceber o adicional de insalubridade correspondente a partir da data da efetiva transferência.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA NONA - ADIVIONAL DE PERICULOSIDADE**

Fica garantido adicional de 30% (trinta por cento) sobre salário, a título de adicional de periculosidade, desde que caracterizado em levantamentos técnicos contidos no PPRA ou PGR/LTCAT.

**Parágrafo Primeiro:** Havendo na atividade do trabalhador a incidência de adicional de insalubridade, fica garantido o adicional de maior valor, não cumulativo.

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores transferidos de setores perigosos para setores considerados não perigosos nos termos do PPRA ou PGR e LTCAT deixarão de perceber o adicional de periculosidade correspondente a partir da data da efetiva transferência.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AJUDA PARA VIAGEM**

Aos trabalhadores que por necessidade do serviço tenham que fazer viagens intermunicipais, Estaduais ou internacionais, ou seja: Fora do perímetro urbano da sede base do setor de trabalho, receberá **antes de cada viagem** a título de auxílio de **Deslocamento com Pernoite** o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para custeio das despesas com alimentação (um almoço e um jantar) e um pernoite, cujos valores estarão isentos de tributação nem formarão a base de cálculo para os encargos relativos ao FGTS e INSS, como não formarão base de cálculo para as demais verbas trabalhistas, exemplificadamente as férias, o décimo terceiro, horas extras e DSR tendo em vista que tais valores que recebem o título de Ajuda para viagens serem um auxílio pontual oferecido com o objetivo de auxiliar o trabalhador na conclusão de uma tarefa extra e no custeio fisiológico deste exercício.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa participante deste instrumento coletivo opcionalmente poderá antecipar os valores a título de diárias de viagem aos valores estipulados no caput desta cláusula, caso em que se isentam da prestação de contas ou comprovação dos valores recebidos e utilizados.

**Parágrafo Segundo:** Quando as viagens não incluírem a necessidade de pernoite o valor das despesas para cobrir almoço e jantar fica estipulado **Deslocamento sem Pernoite** no valor de R\$ 100,00 (cem reais) os quais serão pagos na forma do caput desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** Tendo em vista que, no presente Instrumento Coletivo constam atividades com abrangência territorial em Roraima que abrange a empresa que presta serviços terceirizados para órgãos públicos e federais a qual utiliza este instrumento coletivo em processos licitatórios embasadas na obrigação conforme os termos dos Editais específicos, fica convencionado que todos os trabalhadores desta empresa, inclusos os que exercem as funções descritas nesta cláusula **fazem parte da categoria preponderante do SIEMACO RORAIMA.**

**Parágrafo Quarto:** Não é devido à “ajuda para viagem” mencionada no Caput, quando a empresa fornecer dormitório e/ou alojamento, com refeições aos trabalhadores.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

As empresas se comprometem a fornecer VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO, o qual deverá ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente; à todos os trabalhadores, através de créditos em cartão específico,



em valor correspondente a R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por dia efetivamente trabalhado, cujos valores serão creditados mensalmente, não sendo devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas injustificadas, exceto faltas por acidentes do trabalho nos termos do Parágrafo Sexto desta cláusula mediante emissão da CAT correspondente.

**Parágrafo Primeiro:** Para todos os efeitos legais os benefícios acima não se constituem salário e, portanto, a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como; exemplificadamente: Aviso Prévio, Horas Extras, 13º salário, Férias, Contribuição Previdenciária e Fundiária, ou Incorporação ao Salário Base, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Cada trabalhador participará com a importância de R\$ 0,25 (vinte e cinco) mensalmente que serão descontados de seus rendimentos a título de Vale Refeição, independente da autorização individual do trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** No período correspondente ao gozo de férias, benefício por licenças maternidade, paternidade, ou benefício previdenciário decorrente de doença, espécie 31 (trinta e um) o trabalhador não fará jus aos benefícios descritos no caput desta cláusula.

**Parágrafo Quarto:** Ocorrendo demissão do trabalhador cabe à empresa descontar em TRCT os valores diários referentes à refeição que houver sido paga relativa aos dias excedentes à data do seu desligamento, para tanto será considerado o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia excedente à data do efetivo desligamento, quando os valores já estiverem à disposição do trabalhador.

**Parágrafo Quinto:** As empresas e a entidade profissional poderão firmar acordo coletivo para substituir o fornecimento do tíquete-refeição pelo fornecimento de refeição “in-natura” que atenda os pressupostos do programa de alimentação do trabalhador. O eventual acordo coletivo também poderá alterar os valores da remuneração (salário-base e /ou vale alimentação) em substituição ao tíquete-refeição; tudo conforme as partes vierem a se conciliar. As empresas que comprovadamente, há pelo menos 6 (seis) meses já vinham fornecendo refeição “in natura”, atendendo os pressupostos do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) sem que houvesse discordância formal dos empregados ou entidade representante da categoria, poderão manter o fornecimento da mesma forma.

**Parágrafo Sexto:** Aos trabalhadores afastados por ACIDENTE DE TRABALHO, mediante apresentação da CAT, serão creditado os Valores Referentes VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO proporcional ao número de dias trabalhados.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

Os trabalhadores que comprovem o local de residência superior a 2.000m (dois mil metros) do local da prestação de serviços, fazem jus ao fornecimento de vale transporte em quantidade suficiente para o seu deslocamento residência / empresa / residência e deverão requerer formalmente o benefício, observada esta e demais condições.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa fica dispensada do fornecimento do vale transporte quando, através de comprovação, os trabalhadores morem num perímetro igual ou inferior a 2.000m (dois mil metros) do local da prestação do serviço – frente de trabalho; ou quando estes usem condução própria; ou fornecida pela empresa para sua locomoção, como por exemplo: rota / frente de trabalho / rota / empresa.

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores que fizerem comprovadamente uso indevido dos vales transportes (venda, troca, etc.) serão demitidos por justa causa, de acordo com o Parágrafo 3º do artigo 7º do Decreto Lei nº95.247/87.

**Parágrafo Terceiro:** Fica certo e acordado que serão descontados 6% (seis por cento) do salário base do trabalhador que fizer uso do benefício em questão, de acordo com o disposto no inciso I do artigo 9º do Decreto Lei 95.247/87.

**Parágrafo Quarto:** A empresa ficará isenta do fornecimento do vale transporte aos trabalhadores que utilizam sistema de ônibus fornecido pela empresa para o deslocamento dos trabalhadores no trajeto rota / frente de trabalho / rota / empresa, ou aos trabalhadores que optem pelo não recebimento do benefício, independente da distância entre sua residência e a empresa.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões do contrato de trabalho aos trabalhadores que tenham cumpridos um ano ou mais de contrato de trabalho, poderão a critério dos trabalhadores serem realizadas na sede do **SIEMACO RORAIMA** no município de Boa Vista - RR.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa ficará obrigada a fornecer aos seus trabalhadores demitidos, ou àqueles que tenham pedido demissão, carta de recomendação contendo a discriminação do período de trabalho e a declaração de que "não há nada que desabone a conduta do trabalhador", exceto aos que venham ser demitidos por Justa Causa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

É facultado aos trabalhadores e a empresa, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar o TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS perante a entidade sindical signatária, sendo adotado o modelo acordado entre o SIEMACO/SP e SELUR/SP.

**Parágrafo Único:** O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, e dele constará a quitação anual dada pelo empregado com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A Carteira de Trabalho e Previdência Social CTPS do trabalhador será, obrigatoriamente, devolvida pelo empregador ao empregado mediante recibo de devolução, num prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com todas as anotações pertinentes a Contratação, Remuneração e condições especiais, se houver, de acordo com os Artigos 29 e 34 da CLT.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **NORMAS DISCIPLINARES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

Todo trabalhador atingido por medida disciplinar tomará ciência em documento apropriado contendo as razões e a extensão após a apuração dos fatos.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa compromete-se não aplicar rigor excessivo nem submeter o trabalhador a condição degradante ou humilhante.

**Parágrafo Segundo:** A empresa obrigará-se a ceder cópia impressa da medida disciplinar onde constem os motivos da aplicação da medida disciplinar ao trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** Não caberá medida disciplinar ao trabalhador que comprovar acompanhamento de parente doente à rede hospitalar pública ou privada, cabendo comprovar mediante documento o vínculo de parentesco restrito ao cônjuge e aos filhos.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIAS AS TRABALHADORAS GESTANTES**

As trabalhadoras que se encontram no período de gravidez, a partir do 4º (quarto) mês, comprovado pela Caderneta de Gestante ou atestado emitido por Médico não poderão ter sua jornada de trabalho prorrogada a título de horas extras, ficando ainda assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

A todos os trabalhadores demitidos cujo último dia da repercussão do Aviso Prévio, ainda que indenizado, ocorra dentro do período de 02 a 31 de Dezembro, portanto, nos 30 dias que antecedem a data base da categoria, 1º de janeiro de cada ano, é garantida a indenização adicional correspondente a um salário nominal conforme art. 9º. Da Lei 7.238/84.

**Parágrafo Primeiro:** A todos os trabalhadores demitidos cujos início do aviso, ainda que indenizado, ocorra a partir de 03 de Dezembro de cada ano e que tenha seu prazo final ocorrendo a partir da 01 de Janeiro do ano seguinte é garantido o recálculo dos valores rescisórios com base no valor dos salários garantidos em negociação coletiva, não sendo devida nenhuma outra indenização além da diferença a ser apurada tomando por base o valor calculado e o valor a vigorar após 1º de Janeiro repercutidos sobre as demais parcelas salariais, previdenciárias e fundiárias nos termos da legislação específica.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento das diferenças a que fizer jus será formalizado em TRCT complementar, cujo pagamento das verbas apuradas será realizado em até dez (10) dias a partir da data em que o trabalhador comparecer à empresa solicitando o recálculo e a correspondente a complementação rescisória.

**Parágrafo Terceiro:** Considerando a característica do setor de Asseio e Conservação ser prestação de Serviços contínuos a terceiros, exclusivamente no caso de rescisão contratual por parte do contratante. NÃO será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determina o artigo 9º das Leis 6.708/79 e 7.238/87.

**Parágrafo Quarto:** Não é devido à indenização mencionada no Caput, nos casos em que contrato de Prestação de Serviços (entre o órgão público ou órgão privado) tenha seu término previsto em contrato entre 02 a 31 e Dezembro com a empresa a qual o trabalhador é registrado.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica pactuada, como regra geral, Jornada de trabalho de até 44 horas semanais distribuídas durante a semana, que podem ser de segunda a sexta-feira, ou de segunda a sábado.

**Parágrafo Primeiro:** Fica avençada jornada de 12X36 (doze horas de trabalho, por trinta e seis horas de descanso) para os trabalhadores quando as exigências do tomador assim o exijam, garantida uma hora para refeição e descanso, que deverá ser anotada em registro de jornada de trabalho, independente da jornada de trabalho ocorrer diurna ou noturna ou ainda no formato misto proibindo-se a realização de horas suplementares sequenciais à jornada já concluída, para os trabalhadores abrangidos neste Parágrafo.

**Parágrafo Segundo:** Fica pactuado que para atendimento de setores e demandas específicas as empresas poderão estabelecer jornadas semanais de 36 horas ou 180 (cento e oitenta) horas mensais distribuídas de segunda a sábado, sendo obrigado a concessão de intervalo de 15 minutos durante a jornada não computados como jornada de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Havendo necessidade de mudança excepcionalmente temporária para atendimento de necessidades de serviços em horário noturno ou misto notadamente para a realização dos serviços de limpeza pós eventos, fica a empresa pactuante autorizada efetivar a modificação dos horários obedecendo aos intervalos legais extra e intra jornada de forma que nenhum trabalhador tenha prejuízo dos seus descansos legais, inclusive quando retornar para o seu horário efetivo de trabalho, neste caso, se necessário for a empresa concederá folga não compensatória para atendimento dos descansos legais entre as jornadas conforme estabelecido em lei.

**Parágrafo Quarto:** Fica garantido aos empregados que trabalham 06 horas diárias (180 horas mensais) o mesmo piso salarial de acordo com a função exercida de acordo com as funções descritas na Cláusula Terceira deste Acordo Coletivo do Trabalho.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

A empresa participante ou abrangida por este instrumento coletivo, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo 01 (uma) hora para que os trabalhadores possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação.

**Parágrafo Primeiro -** Fica também avençado que todos os trabalhadores que exerçam funções de natureza externa, ou seja, fora do ambiente interno das instalações da empresa, que não recebem incidência de supervisão hierárquica direta em todo o tempo de suas jornadas de trabalho. E, Considerando que, todos os trabalhadores têm conhecimento dessas condições, e que as atividades de natureza externa dependem em termos práticos, de providências dos próprios trabalhadores para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição. Fica por isso, estabelecido que os próprios trabalhadores têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho, de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independentemente de supervisão hierárquica específica para este fim, dada a sua impossibilidade.

**Parágrafo Segundo:** Para atendimento das demandas próprias dos serviços fica a empresa aqui pactuante autorizada a flexibilizar os intervalos para refeição e descanso de seus trabalhadores em até (04) quatro

horas por cada jornada entre a segunda-feira e sexta-feira, quando necessário se fizer para manter as condições estabelecidas em contrato de prestação de serviços entre contratantes e contratadas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE JORNADA**

A empresa poderá adotar, ao mesmo tempo, registro de pontos eletrônicos, mecânicos e manuais para controle de jornada de trabalho dos seus trabalhadores que atenda suas necessidades e se adéque aos seus diversos locais da prestação de serviços nos termos dos artigos 2º e 3º da portaria 373, de 25/02/2011, sem prejuízo do disposto no artigo 74, Parágrafo 2º da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS**

Será abonada a falta do trabalhador quando este for prestar exame vestibular ou concurso público no dia em que coincidir com seu horário normal de trabalho, que deverá ser devidamente comprovado pelo trabalhador em até 48 (quarenta e oito) horas antes da realização do mencionado exame.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores terão suas faltas abonadas mediante apresentação de comprovantes documentais específicos para cada caso abaixo discriminado:

I - 02 (dois) dias corridos, contados da data do óbito, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou irmã ou pessoa que comprovadamente dependa economicamente do trabalhador.

II - 03 (Três) dias consecutivos em virtude de casamento não cumulativo com outros benefícios inclusive gozo de férias;

III - 01 (um) dia útil anualmente para doação de sangue;

VI - 01 (um) dia para fins de alistamento militar;

V - Os dias referentes à convocação do Tribunal Regional Eleitoral para os trabalhos nos pleitos eleitorais mediante documento comprobatório.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE DIAS NÃO ABRANGIDOS PELOS FERIADOS DO ESTADO DE RORAIMA**

Nos dias a seguir listados, quando não considerados feriado nos municípios de Roraima onde ocorra a prestação efetiva dos serviços, e havendo interesse da empresa em suprimir as jornadas nos respectivos dias serão concedidas folgas mediante compensação que corresponderá à mesma quantidade de horas de cada dia.

1 - Terça feira de carnaval;

2 - Manhã da quarta-feira de cinzas;

3 - Corpus Christi.

**Parágrafo Primeiro:** A compensação para as folgas nos dias acima especificados poderá ser realizada antes ou depois dos dias listados no caput desta cláusula na mesma quantidade de horas de cada jornada.

**Parágrafo Segundo:** Para os dias considerados feriados através das leis federais, estaduais ou municipais ficam estabelecidos o cumprimento do respectivo descanso no dia; podendo a empresa e o empregado

acordarem a compensação de jornada, através da troca de feriado nos termos do artigo 611 – A da CLT.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS DO TRABALHADOR**

Fica estabelecido que o trabalhador possa gozar férias no período coincidente com a época do seu casamento, bastando para isso, que o mesmo comunique a empresa por escrito, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do início das férias.

**Parágrafo Primeiro:** Cônjuges que exerçam suas atividades na mesma empresa poderão gozar férias no mesmo período, quando solicitados por escrito com antecedência mínima de 90 (noventa) dias do início das férias, desde que a concessão das férias a ambos não prejudique o desenvolvimento dos trabalhos.

**Parágrafo Segundo:** Fica garantido ao empregador conceder férias proporcionais ao trabalhador nas seguintes situações: nos termos de contratos, nos recessos (escolar, judicial e outros).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE**

Por ocasião do nascimento de filho do trabalhador a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos contados do dia seguinte ao nascimento, exceção quando o trabalhador já estiver em gozo de benefícios previdenciários, férias, doenças, ou qualquer outro afastamento legal, neste caso a contagem dos dias correrá normalmente dentro do período da ocorrência do afastamento, não havendo concessão após findo o afastamento.

**Parágrafo único:** A comprovação será efetivada mediante a apresentação do documento expedido pela Maternidade, ou da efetiva certidão de nascimento.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (E.P.I.)**

A empresa fornecerá aos seus trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessários ao trabalho de acordo com as Normas Regulamentares (NR) expedidas pelo Ministério do Trabalho. Os equipamentos serão entregues mediante recibo, sendo a orientação para uso e conservação do mesmo, responsabilidade da empresa. A utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), quando exigido, será obrigatória por parte do trabalhador.

**Parágrafo Único:** O trabalhador após advertido por escrito sobre a necessidade de utilização de Equipamentos de Proteção Individual, quando reincidente poderá ser demitido por justa causa.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

A empresa deverá manter seus trabalhadores devidamente uniformizados, ficando obrigada a fornecê-los gratuitamente a cada 06 (seis meses) a quantia de 02 (dois) uniformes a cada ano. Fica assegurado à empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo. A empresa também fornecerá uniforme aos trabalhadores em casos que comprovadamente houver a necessidade de reposição ou de substituição do mesmo, entende-se por uniforme a roupa e o calçado.

**Parágrafo Único:** A higienização dos uniformes é de responsabilidade dos empregados, nas condições definidas no parágrafo único do Artigo 456-A da Lei 13.467.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS**

A empresa compromete-se a receber e abonar os dias constantes em atestados médicos apresentados pelos trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** A aceitação dos atestados médicos de que trata o caput desta cláusula obedecerá a seguinte ordem: Atestados médicos fornecidos pelos médicos do SUS ou do sistema "S"; vindo a seguir os atestados passados por médicos da entidade sindical participante deste Acordo Coletivo; e, por último, serão aceitos os atestados médicos emitidos por médicos da rede particular de saúde.

**Parágrafo Segundo:** O trabalhador afastado de suas atividades, conforme estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula deve proceder à homologação do seu atestado no serviço médico da empresa para fins de acompanhamento das causas de adoecimento, e relatório anual do PCMSO obedecidos obrigatoriamente os prazos estabelecidos no parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** Para atendimento aos prazos estipulados no e-social – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas o recebimento dos atestados médicos a que se refere o caput e parágrafo primeiro desta cláusula obedecerá aos seguintes prazos:

- a) – **Atestado médico de 01 um dia:** 24 (vinte e quatro) horas contadas a partir da data da emissão para entrega ao empregador devidamente homologado;
- b) – **Atestado médico de 02 dois dias:** 48 (quarenta e oito) horas contadas a partir da data da emissão para entrega ao empregador devidamente homologado;
- c) - **Atestado médico de 03 três dias ou mais:** 72 (setenta e duas)

**Parágrafo Quarto:** O prazo acima descritos devem ser cumpridos a partir da data de início do atestado, para que o mesmo possua também valor legal no programa e-Social Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

**Parágrafo Quinto:** Serão aceitos os atestados médicos passados por odontólogos.

**Parágrafo Sexto:** Não serão abonados os dias ou horas constantes em comprovantes ou atestados de comparecimento do trabalhador aos serviços de saúde pública, particular, sistemas "S" e entidades sindicais onde não conste no referido atestado de comparecimento especificado a necessidade de afastamento das atividades laborais.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

a) Na hipótese do empregado encaminhado ao INSS para requerer/ingressar com o pedido de benefício previdenciário ter este negado ou cessado, deverá o mesmo se apresentar à empresa no prazo de 48 horas após comunicação do INSS para realizar o exame de médico de retorno ao trabalho, sob pena de dar início à contagem de tempo para caracterização do abandono de emprego e não poder requerer qualquer verba sem a devida contraprestação do serviço.

b) Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, de cessação de seu benefício ou negativa do mesmo sem retornar ao trabalho, mesmo com a anuência do

médico do trabalho da empresa no sentido de retorno ao trabalho, deverá o mesmo no prazo previsto no caput entregar à empresa o comprovante do recurso, ficando a partir de então o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os trâmites legais de retorno ao trabalho, não lhe cabendo no período eventuais salários e benefícios vencidos e vincendos.

**c)** Para efeitos da presente cláusula, a ausência de atualização por parte do empregado sobre a sua situação previdenciária e respectivos dados cadastrais o sujeitará às cominações legais do art. 482 da CLT.

**d)** Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA FILIAÇÃO SINDICAL**

As empresas cederão espaço interno visível aos seus trabalhadores, para que a SIEMACO RORAIMA possa proceder a filiação dos trabalhadores, afixar editais, avisos, notícias sindicais, boletins, circulares, panfletos e comunicações de interesse da categoria profissional, sendo vedada a divulgação de matérias de cunho político partidário.

### **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERDADE SINDICAL**

Todo e qualquer diretor, delegado, conselheiro fiscal, suplentes inclusive, poderá se ausentar do trabalho para participar de atividades convocadas pela entidade profissional, até 04 (quatro) vezes por ano, obrigando-se a entidade sindical efetivas a solicitação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas esclarecendo os motivos e o período de afastamento para a atividade.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL**

Considerando a vontade dos trabalhadores manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra “e” da CLT, não revogados nem modificados por nenhuma legislação posterior, fica possibilitado o desconto na folha de pagamento dos salários dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, da contribuição sindical e negocial e outras a favor da entidade laboral, fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** A forma de recolhimento da contribuição sindical, pelas empresas, está estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil. A empresa descontará a contribuição Negocial/Assistencial Profissional de cada um de seus empregados da seguinte forma:

**Parágrafo Segundo:** Na folha salarial de cada mês, a partir da data da homologação, o desconto da importância de R\$ 20,00 (vinte reais) para os empregados associados.

**Parágrafo Terceiro:** Na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2023, a importância de R\$20,00 (vinte reais) ou a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$40,00 (quarenta reais), a título de Contribuição Assistencial Negocial para os não associados prevalecendo o maior valor.

**Parágrafo Quarto:** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas a SIEMACO RORAIMA em guias próprias fornecidas, até o dia 10º do mês subsequente ao vencido.



**Parágrafo Quinto:** Para os empregados contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, desde que não associados, o direito de oposição no prazo de 30 (trinta) dias após primeiro desconto.

**Parágrafo Sexto:** O desconto a que alude o caput desta cláusula somente ocorrerá após a filiação/associação do trabalhador ao Sindicato/Confederação e autorização por escrito do trabalhador encaminhada a empresa pactuante para os referidos descontos.

**Parágrafo Sétimo:** As questões de ação judicial oriundas de pedido de devolução de contribuições sindical ficam estabelecidas da seguinte forma:

1. Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com o objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa será obrigada a notificar o SIEMACO RORAIMA, para que esse instrua o processo com as informações que entender cabíveis. Caso não faça a notificação dentro do prazo legal para a defesa, fica a empresa unicamente responsável por quaisquer medidas oriundas deste processo.

2. A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante ao **SIEMACO RORAIMA**, em caso de decisão judicial transitada em julgado, que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL**

Os trabalhadores não associados poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, nos seguintes termos:

- a) O prazo para a oposição será de 30 dias após a homologação da Convenção Coletiva de Trabalho.
- b) A carta de oposição deverá ser protocolada na sede ou subsede do SIEMACO RORAIMA ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.
- c) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja mais o desconto de referida contribuição.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

Após os recolhimentos da contribuição sindical (GRCS) e da Contribuição Previdenciária (GPS), a empresa se compromete a enviar a SIEMACO cópia dos respectivos comprovantes com as devidas relações de trabalhadores ASSOCIADOS/FILIADOS nos prazos constantes do art. 583, Parágrafo 2º. da CLT e Parágrafo 2º da Portaria Ministerial no. 3233/ Mtb, de 29/12/1983, Art 225, "V" do Regulamento da Previdência Social (RPS) aprovado pelo Decreto 3.048/99 (D.O.U) de 12/05/1999. O Sindicato Laboral quando do recebimento dessa documentação passará a ser o controlador único da informação, devendo assim cumprir o tratamento de dados adequados previstos na Lei Geral de Proteção de Dados, inclusive respondendo por vazamento e danos que porventura ocorram decorrente do não tratamento dos dados pessoais recebidos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

Ficam as empresas obrigadas a disponibilizar à entidade profissional, quadro ou mural em local visível, para que nele se façam afixação de editais, avisos, notícias sindicais, boletins, circulares, panfletos e comunicados de interesse da categoria profissional, sendo vedado à divulgação de matérias de cunho político-partidário.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DA CCT**

Caberá ao **SIEMACO RORAIMA** a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, este instrumento para o competente registro e arquivo.

}

**ALEXANDRE GROSSI DE ALMEIDA**  
**PRESIDENTE**

**SIND. DOS TRAB. EM EMP. PREST. DE SERV., LIMPEZA URBANA, ÁREAS VERDES, ASSEIO E CONS. E COLOCAÇÃO  
DE MÃO DE OBRA DE TERCEIROS DO ESTADO DE RORAIMA**

**JOSE ELIAS ALVES FLEXA**  
**SÓCIO**  
**DIAMOND SERVIÇOS DE LIMPEZA E MÃO DE OBRA LTDA**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001023/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/05/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016520/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.247442/2024-35  
DATA DO PROTOCOLO: 25/04/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.037.150/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO COSTA GARCIA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO-RJ, CNPJ n. 34.273.029/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILBERTO CESAR DE ALENCAR;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas empresas de asseio e conservação**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

O piso salarial da categoria profissional, a partir de 1º de Março de 2024, será no valor de R\$1.610,00 (um mil e seiscentos e dez reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados abaixo relacionados terão os salários que se seguem:

- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$ 1.610,00
- AUXILIAR DE COZINHA	R\$ 1.610,00
- AUXILIAR DE EMBALAGEM	R\$ 1.610,00
- AJUDANTE DE ARMAZÉM	R\$ 1.610,00
- AUXILIAR DE DEDETIZAÇÃO	R\$ 1.610,00
- AUXILIAR DE LIMPEZA	R\$ 1.610,00
- ARRECADADOR	R\$ 1.610,00

- AUXILIAR DE PORTARIA	R\$ 1.619,76
- AUXILIAR DE ALMOXARIFE	R\$ 1.709,65
- AUXILIAR DE JARDINAGEM	R\$ 1.709,65
- AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$ 1.709,65
- AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$1.610,00
- AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$ 1.975,19
- AGENTE ADMINISTRATIVO/DIGITADOR	R\$ 1.987,75
- ALMOXARIFE	R\$ 2.293,70
- ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 1.876,76
- ASSISTENTE ADMINISTRATIVO PLENO	R\$ 2.175,53
- ASSISTENTE ADMINISTRATIVO SENIOR	R\$ 2.485,90
- ALPINISTA PREDIAL	R\$ 2.578,36 + periculosidade
- ALPINISTA INDUSTRIAL	R\$ 2.877,30 + periculosidade
- COPEIRA	R\$ 1.610,00
- CONTÍNUO/MENSAGEIRO	R\$ 1.610,00
- COZINHEIRA	R\$ 2.187,59
- CHEFE DE COZINHA	R\$ 2.386,44
- CHEFE DE DEPARTAMENTO OU SEÇÃO	R\$ 3.294,44
- DEDETIZADOR SEM MOTO	R\$ 1.835,79
- DEDETIZADOR COM MOTO	R\$ 1.914,32
- ENCARREGADO	R\$ 2.010,65
- ESCRITURÁRIO DATILÓGRAFO	R\$ 2.304,13
- ENFERMEIRA SUPERVISORA DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 4.109,88
- FAXINEIRA	R\$ 1.610,00
- GARÇOM	R\$ 2.293,70
- INSPETOR DE SERVIÇOS	R\$ 2.388,78
- JARDINEIRO	R\$ 2.639,04
- LIMPADOR	R\$ 1.610,00
- LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 1.610,00 + periculosidade
- LIMPADOR DE CAIXA D'ÁGUA	R\$ 1.610,00
- LIMPADOR DE FACHADA COM RAPEL	R\$ 2,051,27 + periculosidade
- MAQUEIRO	R\$ 1.610,00
- MONTADOR/REMANEJADOR	R\$ 1.610,00



- MANOBRISTA	R\$ 1.709,65
- OPERADOR DE CFTV	R\$ 1.610,00
- OPERADOR CENTRAL DE CONTROLE OPERACIONAL	R\$ 1.610,00
- OPERADOR DE COPIADORA	R\$ 1.610,00
- OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$ 1.709,65 + periculosidade
- OPERADOR DE MICROTRATOR	R\$ 1.709,65 + periculosidade
- OPERADOR DE MOTO SERRA	R\$ 1.709,65 + periculosidade
- OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 2.084,98
- OPERADOR DE MÁQUINA LIMPEZA TRIPULADA	R\$ 1.880,61
- OPERADOR DE SERVIÇO DE ATENDIMENTO AO USUÁRIO	R\$ 1.610,00
- PORTEIRO/VIGIA TERCEIRIZADO/ ZELADOR	R\$ 1.783,92
- RECEPCIONISTA	R\$ 1.709,65
- RECEPCIONISTA PLENO (BILINGUE)	R\$ 2.752,19
- RECEPCIONISTA SENIOR (TRILÍNGUE)	R\$ 3.320,49
- SERVENTE	R\$ 1.610,00
- SUPERVISOR	R\$ 4.109,88
- TÉCNICO EM SECRETARIADO	R\$ 2.093,20
- TRAMITADOR DE DOCUMENTOS	R\$ 1.610,00
- TRICICLISTA	R\$ 1.635,33
- VIGIA TERCEIRIZADO COM MOTO	R\$ 1.783,92

Todos os valores mencionados anteriormente serão válidos para aplicação a partir de 1º de Março de 2024.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Todos os empregados que já percebam salários superiores aos pisos estabelecidos na presente cláusula, terão seus salários corrigidos em 6,20% (seis vírgula vinte por cento), a partir de Março/2024, não podendo perceber piso salarial inferior ao da sua função previsto na tabela acima, observando-se o parágrafo quinto da presente cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O "limpador de vidro" só terá direito a receber o adicional de periculosidade, nos casos em que o empregado efetivamente executar serviços de limpeza de vidros em andaimes, numa altura superior à 2,5m (dois metros e meio).

**PARÁGRAFO QUARTO:** Considera-se "Digitador", inclusive para fins desta cláusula, o trabalho exclusivo em processamento eletrônico de dados, respeitados os limites legais.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para os empregados que prestam serviços às empresas representadas pelas partes convenientes, e que percebam salários superiores a R\$5.000,00 (cinco mil reais), fica facultada a livre negociação de reajuste salarial, respeitando, no mínimo, um reajuste de 50% (cinquenta por cento) sobre o percentual de reajuste do piso da categoria, vigente a partir de 1º de Março de 2024.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Considera-se "Recepcionista Pleno", inclusive para fins dessa cláusula, o trabalho de recepção em geral, podendo ter curso técnico e/ou serviços bilingue.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Considera-se "Recepcionista Senior", inclusive para fins dessa cláusula, o trabalho de recepção em geral, podendo ter curso técnico e/ou serviços trilingue.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Considera-se “Vigia com Moto”, inclusive, para fins dessa cláusula, o empregado habilitado para condução de motocicletas e que preste serviços com a utilização de motocicleta no próprio posto de trabalho.

**PARÁGRAFO NONO:** Caso a utilização da motocicleta inclua atividades fora do posto de trabalho, porém em locais privados, e de forma eventual e por tempo extremamente reduzido, o Vigia com Moto receberá um aditivo remuneratório de 10% sobre o seu piso, sendo que a respectiva diferença remuneratória deverá ser paga a título de indenização no contracheque correspondente ao mês em que o empregado exerceu as atividades descritas no presente parágrafo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO: ARRECADADOR – QUEBRA DE CAIXA:** As empresas concederão mensalmente uma quebra de caixa aos empregados que trabalham na função de arrecadador, no valor equivalente a R\$ 52,50 (cinquenta e dois reais e cinquenta centavos), a título de quebra de caixa.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** O reembolso previsto no parágrafo anterior somente será pago ao empregado arrecadador quando o mesmo estiver em efetivo exercício, para cobertura de toda e qualquer falta na arrecadação apurada, sendo que, em não havendo falta, o valor se torna um ganho adicional ao arrecadador. No entanto, quando identificado faltante de caixa, o arrecadador arcará, mediante desconto em folha de pagamento, com o valor total faltante no mês imediatamente posterior.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** O operador de roçadeira elétrica não fará jus ao adicional de periculosidade, excetuando-se a existência de laudo pericial contrário.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA - LEI Nº.13467/17**

Os Sindicatos convenientes estipulam as condições de trabalho previstas neste instrumento normativo em consonância com as regras introduzidas no ordenamento jurídico pela Lei nº. 13467/17.

### **CLÁUSULA QUINTA - JOVEM APRENDIZ**

Considerando que o Tribunal Superior do Trabalho - TST, no Acórdão 0000076-64.2016.5.10.0000, de 11/4/2017, permitiu que os instrumentos normativos de trabalho pudessem, à luz do artigo 7º, inciso XXVI, da Carta Magna, flexibilizar a legislação sobre cotas, em atenção à realidade do setor, sem, entretanto, convencionar qualquer tipo de regra de inobservância da reserva legal de vagas, e com base na prevalência da autonomia da vontade coletiva, previsto na Lei 13.467/17, os Sindicatos Convenientes acordam que o piso salarial do jovem aprendiz, a partir de 1º de Março de 2024, será no valor do salário mínimo nacional, convertido em salário/hora.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas prestadoras de serviços de asseio e conservação deverão aplicar o percentual de aprendizagem de 5%, previsto no art. 429 da CLT, sobre todas as funções que demandarem formação profissional, sendo que para fins de efeito de contagem do respectivo percentual, será levado em consideração o efetivo da empresa no referido mês de apuração.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para efeito de enquadramento de função ao que demanda formação técnico-profissional metódica, prevista no artigo 429, da CLT, e consequente estabelecimento de cálculo de percentagem de que trata o art. 48, do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, entender-se-á por formação técnico profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas em ambiente de trabalho, realizada por meio de programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e a responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica estabelecidas no art.50 do Decreto 9.579/18.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas, diante da impossibilidade comprovada na contratação de jovem aprendiz, seja através de processos de recrutamento, anúncios em jornal, entre outros meios de recrutamento ou pela insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o art.55 do Decreto 9.579/18, poderão, ainda, como forma alternativa de atender o aspecto social do parágrafo anterior, efetivar a contratação de jovens de 18 a 24 anos para prestarem serviços de asseio e conservação, com condições laborais e regime normal de trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Os Sindicatos convenientes acordam que nos contratos de prestação de serviço, com jornada intermitente e/ou temporária, por sua natureza transitória, as empresas ficarão dispensadas do cumprimento das cotas de aprendizagem e pessoa com deficiência (pcd).

**PARÁGRAFO QUINTO:** Ficam excluídas da cota as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, de acordo com o art.51, §1º do Decreto 9.579/18, bem como as funções relacionadas no parágrafo primeiro da cláusula terceira da presente convenção coletiva de trabalho, por não demandarem formação profissional, por conseguinte, não existir cursos de aprendizagem, além de ser trabalho que não proporciona aos jovens uma formação profissional metódica, de complexidade progressiva, de forma a facilitar o posterior acesso do aprendiz ao mercado de trabalho, conforme jurisprudência – processo 0101447-71.2017.5.01.0005, 5º Vara do Trabalho do Rio de Janeiro e Recurso de Revista nº TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, de 06/08/2014.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DATA DO PAGAMENTO**

A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados no quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para efeito de pagamento de salário, exclusivamente, o sábado não será considerado dia útil.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DO REAJUSTE**

As empresas poderão pagar os novos salários, válidos a partir de Março/2024, e respectivas diferenças salariais, nos contracheques dos meses de Maio/2024 e Junho/2024, de forma a operacionalizarem o repasse dos novos custos aos seus contratos de prestação de serviços.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - DEMAIS FUNÇÕES TÉCNICAS E DE LIDERANÇA**

As demais funções técnicas e de liderança não mencionadas neste documento, perceberão como piso mínimo, o mesmo piso salarial do encarregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As outras funções que não exercerem posição de liderança e que não tenham qualificação técnica-profissional, receberão o piso salarial da função de servente.

### **CLÁUSULA NONA - CONTRACHEQUE**

As empresas comprovarão o pagamento do salário por meio de contracheque, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas disponibilizarão os contracheques até 30 (trinta) dias após o efetivo pagamento do salário, com as discriminações das verbas salariais.



## **CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÕES**

O empregado admitido para substituir um demitido, receberá salário igual ao empregado de menor salário do mesmo cargo ou função, não considerando vantagens pessoais, conforme jurisprudência do TST.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS**

As partes convenientes acordam que, devido às peculiaridades do setor econômico, as horas extras, adicional noturno, faltas e atrasos ocorridos no mês, poderão ser processados na folha de pagamento do mês seguinte ao da respectiva ocorrência.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PNE**

Considerando que o Tribunal Superior do Trabalho – TST no Acórdão 0000076-64.2016.5.01.000 de 11/04/2017, permitiu que os instrumentos normativos de trabalho pudessem, à luz do artigo 7º, XXVI da CRFB, flexibilizar a legislação sobre as cotas sociais e, em atenção a realidade do setor, especialmente em observância ao princípio da reserva do possível e a dificuldade que as empresas de asseio e conservação tem para contratação de empregados com deficiência física, os Sindicatos Convenientes acordam que as empresas poderão flexibilizar a integralidade da cota, devendo ter no mínimo 50% da mesma, desde que comprovem que tentaram efetuar as contratações, e disponibilizaram vagas junto aos tomadores de serviço.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS**

Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, os salários serão corrigidos em 6,20% (seis vírgula vinte por cento), a partir de 1º de Março de 2024, observando-se o Parágrafo quinto da Cláusula Terceira.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica assegurado que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso de sua categoria profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em função da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, os Sindicatos Convenientes resolvem adotar a súmula 374, do TST, acordando que empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O salário dos empregados administrativos ou operacionais, admitidos após a última correção salarial da categoria, será atualizado na subsequente revisão, proporcionalmente ao número de meses a partir da data de admissão, conforme Art. 5º da Lei 7.238/84 (CLT), respeitando-se a regra da irretroatividade dos pisos salariais estabelecidos no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, do presente Instrumento Normativo.

**PARÁGRAFO QUARTO:** São considerados como cargo de confiança, à luz do presente pacto normativo, os gerentes, chefes de departamentos e coordenadores, ainda que assinem folha de ponto.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Fica, desde já, ajustado que o décimo terceiro salário poderá ser pago em 2 parcelas, sendo a primeira no dia 30/11 e a segunda no dia 20/12 ou, alternativamente, em uma única parcela, a ser efetuada impreterivelmente até o dia 15/12.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas poderão, ainda, pagar em 4 parcelas mensais (setembro/24, outubro/24, novembro/24 e dezembro/24) o décimo terceiro salário, desde que seja complementado o seu valor integral até o dia 20 de Dezembro.

## **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO DE ENCARREGADOS**

Os encarregados receberão mensalmente um percentual mínimo, calculado sobre o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, conforme previsto na Cláusula Terceira, a título de gratificação, na seguinte forma:

- a) de 16 a 30 empregados: 25% (vinte e cinco por cento)
- b) de 31 a 60 empregados: 30% (trinta por cento)
- c) acima de 61 empregados: 40% (quarenta por cento)

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LÍDERES DE TURMA**

Responsáveis por grupos de até 15 (quinze) empregados, serão considerados líderes de turma e farão jus a uma gratificação mensal de 15% (quinze por cento) do Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aqueles que até a presente data estiverem exercendo o cargo de encarregado, mesmo com até 15 (quinze) empregados, permanecerão como encarregados e farão jus ao piso de encarregado, como previsto no parágrafo primeiro, da Cláusula Terceira.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os líderes de turma que permanecerem na função por mais de 6 (seis) meses, passam a serem efetivados na mesma, não podendo mais serem rebaixados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRIÊNIO**

Os Sindicatos convenientes acordam que não há mais gratificação mensal, a título de triênio, desde 1º de Outubro de 2008, respeitando-se, no entanto, as condições convencionadas até 30 de Setembro de 2008.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS**

Na prestação de serviços extraordinários, as horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as trabalhadas nos domingos e feriados com acréscimo de 100% (cem por cento), ambos calculados sobre a hora normal.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 05:00 horas serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário base do empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A jornada de trabalho para todos os empregados, nas horas efetivamente laboradas no período entre 22:00 horas e 05:00 horas, será computada como 52 minutos e 30 segundos, conforme preceitua o parágrafo primeiro, do Art. 73, da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As horas que ultrapassarem o período compreendido entre as 22:00 horas e 5:00 horas, não serão remuneradas com o adicional noturno previsto no caput.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - INSALUBRIDADE

Fica concedido aos empregados que exerçam as funções de limpeza, limpador, serventes, auxiliares de serviços gerais ou faxineiras, recepcionistas e demais empregados administrativos ou operacionais, um adicional de insalubridade, calculado de acordo com o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, desde que o laudo do SESMET das empresas prestadoras de serviços considere os respectivos locais insalubres, na forma abaixo:

a) 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, Grau Médio, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em hospitais, casas de saúde e ambulatórios;

b) 40% (quarenta por cento) de adicional de insalubridade, Grau Máximo, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em leprosários, hospitais para tratamento do câncer, sanatórios para tratamento de tuberculose, AIDS, e dentro das lixeiras dos prédios e/ou condomínios, além de dedetizador, imunizador e calafate.

c) o adicional de insalubridade previstos nas letras “a” e “b” do caput, somente serão alteradas mediante laudo pericial expedido por órgão de segurança e medicina do trabalho vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, podendo o mesmo ser acompanhado de um profissional indicado pelo Sindicato Laboral conveniente.

**PÁRAGRAFO ÚNICO:** Não fará jus ao adicional de insalubridade o manuseio de produtos de limpeza predial, acondicionamento e transporte em lugar específico de sacos de lixo e lixeiras, eis que são atividades inerentes à função.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE

As empresas obrigam-se ao pagamento do adicional de periculosidade, de acordo com a lei ou decisão judicial.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As gratificações pertinentes à Insalubridade e Periculosidade não se incorporarão ao salário, e serão devidas enquanto o empregado estiver exercendo a função que demande esse benefício.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES

As gratificações pagas com habitualidade por mais de 6 (seis) meses consecutivas, excetuando-se, neste caso, as gratificações de insalubridade e periculosidade, bem como aquelas previstas nos parágrafos seguintes, incorporar-se-ão ao salário para efeito do pagamento das férias, décimo terceiro salário e FGTS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As importâncias, ainda que habituais, pagas à título de ajuda de custo, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição no valor de R\$ 23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados que laborarem até 4 (quatro) horas, também para complementação da jornada normal de trabalho semanal, prevista no Art. 7º, XIII, da Constituição Federal, não farão jus, especificamente naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a 10% (Dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A concessão do auxílio alimentação ou refeição não será obrigatória se a empresa contratante disponibilizar através de restaurante próprio ou terceirizado, existente em suas dependências, a alimentação diária aos empregados das empresas prestadoras de serviços, nos termos da Lei 13.429/17.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica facultado às empresas a concessão de auxílio alimentação ou refeição em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Fica facultado às empresas, com a respectiva anuência do empregado, a concessão do intervalo de 30 minutos para intervalo e/ou refeições nos moldes da Lei 13.467/2017.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE - TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, na forma pactuada abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O desconto legal do complemento do vale-transporte, conforme previsto no parágrafo terceiro, da presente cláusula, será limitado ao valor creditado.

**PARÁGRAFO QUINTO:** No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

**PARÁGRAFO SEXTO:** No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver o saldo não utilizado de vale transporte na rescisão do contrato.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A declaração falsa ou uso indevido do vale - transportes constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BOLSAS DE ESTUDOS

As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do Salário Educação para seus empregados, devendo comunicar aos mesmos sobre a abertura de convênio e de como devem inscrever-se para recebimento do respectivo benefício.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas ficam obrigadas a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$ 47,00 (quarenta e sete reais) por empregado, a partir de 01 de maio de 2024, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 27/02/2024, dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica, extensiva a cobertura aos dependentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A regulamentação desta Cláusula está fixada em Termo de Compromisso, assinado em 23.10.98, pelos Sindicatos Convenientes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os novos empregados que vierem a aderir o Plano de Assistência Médica, de que trata o caput da presente cláusula, **POR ADESÃO**, poderá ser realizado pelo SIEMACO-RIO no setor de trabalho do empregado, ou, se for da sua conveniência, comparecer na sede do sindicato laboral para assinar ficha cadastral e receber a respectiva carteira de assistência médica, e, ou, sua exclusão.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica convencionado que, os empregados que já aderiram o Plano de Assistência Médica, as empresas continuarão procedendo aos respectivos descontos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica convencionado que o presente plano de assistência médica é de total responsabilidade do Sindicato Laboral conveniente.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As empresas ficam obrigadas a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos) por empregado, a partir de 01 de Maio de 2024, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Odontológica, extensiva a cobertura aos dependentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A regulamentação desta Cláusula está fixada em Termo de Compromisso, assinado em 29.01.2016, pelos Sindicatos Convenientes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os novos empregados que vierem a aderir o Plano ONDONTOLÓGICO, de que trata o caput da presente cláusula, **POR ADESÃO**, poderá ser realizado pelo SIEMACO-RIO no setor de trabalho do empregado, ou, se for da sua conveniência, comparecer na sede do sindicato laboral para assinar ficha cadastral e receber a respectiva carteira de assistência médica, e, ou, sua exclusão.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica convencionado que, os empregados que já aderiram o Plano de Assistência Médica, as empresas continuarão procedendo aos respectivos descontos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica convencionado que o presente plano de assistência odontológica é de total responsabilidade do Sindicato Laboral conveniente.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

Fica acordado que as empresas poderão conceder o benefício da antecipação salarial em até 40% dos salários normativos, com o propósito social de atender possíveis demandas urgentes e imprevistos do dia a dia. Para a viabilização do benefício em apreço, as empresas fornecerão aos empregados cartões magnéticos através de gestora de benefícios conveniada com os Sindicatos Convenientes, sem juros e quaisquer despesas para os empregados e para as empresas, com débito diretamente nas respectivas folhas de pagamento e repasse posterior à gestora de benefícios conveniada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A antecipação salarial prevista no caput da presente cláusula convencional deverá constar nos contracheques dos empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de extravio, perda ou dano do cartão magnético, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando a partir de 10/05/2024**, o valor **total de R\$20,15 (vinte reais e quinze centavos)**, por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**Parágrafo Quinto** – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de Convenção Coletiva de Trabalho.

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

**Parágrafo Sétimo** – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo Nono** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos

operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e [www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais).

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 450,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 120,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 1.100,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE



			SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12X	R\$ 700,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X	R\$ 660,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO CULTURAL	1x	R\$ 100,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA SER UTILIZADO NA COMPRA DE MATERIAIS LITERÁRIOS PARA FORMAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO FAMILIAR.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM

			INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO FUNERAL DESPESAS EXTRAS	1X	R\$ 1.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, PARA CUSTEAR EVENTUAIS DESPESAS EXTRAS NÃO PREVISTAS NO BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL, TAIS COMO, ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE, ENTRE OUTRAS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM

			PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 1.200,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO REEMBOLSO LICENÇA PATERNIDADE	1X	R\$ 330,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ESTRUTURAL SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E

		SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO REQUALIFICAR	SIM	TEM COMO OBJETIVO REQUALIFICAR O TRABALHADOR, MELHORANDO SEU DESEMPENHO NAS TAREFAS DIÁRIAS, ATRAVÉS DE CURSOS PRESENCIAIS E/OU ON-LINE.

**Parágrafo Décimo Terceiro** - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

## EMPRÉSTIMOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

Por se tratar de categoria profissional de asseio e conservação, cuja atividade é essencial para o bem-estar da sociedade, e também por representar a base da pirâmide Laboral, os Sindicatos Convenentes, em prol da valorização social do trabalho, e para evitar qualquer possibilidade de precarização do trabalho, acordam que a homologação e quitação de rescisão dar-se-á na forma pactuada abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica acordado entre os Sindicatos Convenentes acerca da obrigatoriedade das empresas de realizarem todas as homologações de rescisões de contrato de trabalho com mais de 1(hum) ano de duração na sede do Sindicato Laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A assistência sindical para homologação das rescisões de contrato de trabalho com mais de 1 (hum) ano de duração é da competência do sindicato laboral, em cuja jurisdição o empregado prestou serviços nos últimos 90 ( noventa) dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO: PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÃO:**

a) O pagamento das parcelas constantes no recibo de quitação deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia útil, incluindo-se o do vencimento.

b) Enquadram-se na previsão da presente cláusula:

- A rescisão antecipada, pelo empregador ou empregado, do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão por justa causa;
- A demissão com aviso prévio indenizado, dispensado o seu cumprimento;
- O pedido de demissão pelo empregado, com dispensa do cumprimento do aviso prévio;
- O término do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão com cumprimento do aviso prévio;
- O pedido de demissão pelo empregado, com cumprimento do aviso prévio;
- Demissão consensual.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O empregado que estiver em cumprimento do aviso prévio poderá ser transferido para dentro do mesmo Município onde exerce suas funções. E se, neste período, o empregado demitido conseguir outro emprego, fica dispensado do restante do cumprimento do aviso e respectivo pagamento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na hipótese do contrato de trabalho ficar suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho, com percepção de auxílio-doença ou acidente, por mais de um ano, o período suspenso não será computado para o cálculo do aviso prévio proporcional.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO

As empresas obrigam-se ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme determina a Lei nº 7.855/89 e Instrução Normativa n.º04/2002 da Secretaria de Relações do Trabalho, publicada no DOU de 03.12.2002.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data de sua correção salarial (data base), não terá direito à indenização adicional de 1 salário mensal, ficando prejudicado o disposto no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, por força da Lei 13.467/17, desde que o encerramento total ou parcial do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador de serviço (empresa contratante de prestação de serviços).

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXPERIÊNCIA

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado na mesma função, quando readmitidos no período de 3 (três) meses após a respectiva demissão.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O contrato de experiência será de até 60 (sessenta) dias, podendo ser renovado por mais 2 (dois) períodos, cada um de até 60 (sessenta) dias, não podendo exceder 180 (cento e oitenta) dias. Em caso de quebra do respectivo contrato, fica, desde já, as partes desobrigadas do cumprimento do disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

## ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESVIO DE FUNÇÃO

O desvio de função será caracterizado quando o empregado exercer função diferente da que foi contratado por um período superior a 50% do seu turno de trabalho diariamente pelo prazo máximo de 90 dias durante o ano vigente, devendo prevalecer a remuneração à maior. Essa diferença de remuneração deverá ser paga a título de indenização no contracheque correspondente ao mês de competência em que o empregado exerceu função diferente da contratada.

## TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 72h (setenta e duas horas), as mudanças de horário e local de trabalho atinentes a cada caso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese do empregado ficar sem setor destinado para prestação de seus serviços, o mesmo deverá apresentar-se, no dia seguinte, à sede da empresa para nova designação e, até que tal ocorra, ficará garantido o recebimento dos seus salários e a marcação do ponto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que estiver de aviso prévio poderá ser transferido dentro do mesmo município do local de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento ou serviço em que trabalhar o empregado. Neste caso específico, de forma a preservar o emprego, a empresa fica desobrigada do pagamento suplementar de 25% do salário.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HOME OFFICE

Os Sindicatos convenientes acordam que as empresas e seus empregados poderão instituir trabalho no sistema home office (trabalho em domicílio), nos termos do artigo 75-A e seguintes, da CLT, pois se trata de uma realidade comum na era contemporânea do Direito do Trabalho, eis que propicia ao empregado maior autonomia na prestação de labor, menor desgaste com deslocamentos à empresa (minoração dos custos com transporte e/ou combustível), economia e racionalização de tempo hábil para resoluções de problemas particulares ou de seu interesse, maior convívio com seus familiares e, enfim, uma melhoria indubitável em sua condição social.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPAA

O prazo de estabilidade do empregado será, exclusivamente, desde a sua eleição até o final de seu mandato, não podendo ser dispensado sem justa causa nesse período.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS

A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, à empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É obrigação do empregado manter os seus dados atualizados na empresa, como endereço, telefone, nome e contato dos filhos, estado civil e/ou outras informações adicionais para a sua localização. O empregado também deverá informar a empresa os casos de alteração cadastral, que só terá valor a partir da data da respectiva comunicação, de modo que a empresa não poderá ser responsabilizada pela não atualização dos dados cadastrais do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Com o objetivo de otimizar os procedimentos internos e externos nas relações entre empregados e empregadores, as empresas poderão adotar sistemas de assinatura digital, conferindo à assinatura eletrônica o mesmo valor jurídico que a assinatura pessoal e presencial de ambas as partes, garantindo assim sua validade legal. Esta medida visa simplificar e assegurar a validade dos documentos eletronicamente assinados, promovendo a agilidade e eficiência nos processos de maneira segura.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DA GESTANTE**

A empregada deverá informar, no ato de sua demissão do quadro funcional da empresa empregadora, se está ou não em estado gestacional, com base na Lei nº 9.799/99. Em caso afirmativo, a empresa compromete-se a suspender o respectivo processo demissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O contrato de trabalho temporário ou a termo, entre eles o contrato de experiência, como modalidade de contrato com prazo determinado e em razão da sua natureza de transitoriedade, é incompatível com o instituto da estabilidade provisória, conforme pacificado pelo pleno do TST em 2019 (IAC-5639-31.2013.5.12.0051) e pelo Tema de Repercussão Geral no. 479 do Supremo Tribunal Federal, não havendo, portanto, estabilidade gravídica durante o respectivo período temporário ou nos contratos por prazo determinado, salvo se houver dispensa antecipada de forma arbitrária ou demissão sem justa causa.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo de 2 (duas) horas, como compensação para supressão, total ou parcial de trabalho aos sábados.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO**

A jornada de trabalho poderá ser doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, observados ou indenizados, o intervalo de 30 minutos para repouso e alimentação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de trabalho noturno as horas serão remuneradas no percentual de 20%, para os períodos laborados entre 22:00h à 05:00h.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Se a Jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Nos termos do parágrafo segundo, do artigo 58, da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno,

caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** A liquidação dos haveres pelo empregador e/ou empregado dar-se-á até 90 (noventa) dias após o término da vigência anual do banco de horas de que trata este artigo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE REVEZAMENTO - 24 X 48 HORAS**

A jornada de trabalho poderá ser de vinte e quatro horas seguidas de trabalho por quarenta e oito horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO - SISTEMAS ALTERNATIVOS**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, seja por meio manual, mecânico, eletrônico, biometria, celular, ponto por exceção (art.74, §4º da CLT) ou qualquer outro meio que possa aferir o respectivo controle.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** São considerados válidos, para os fins de direito, todos os tipos de controles de pontos, inclusive, aqueles com registro invariável de jornada de trabalho (ponto britânico) ou com rasura, desde que com a anuência do empregado.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE REVEZAMENTO E/OU BANCO DE HORAS ESPECÍFICO**

A formalização específica de escala de revezamento e/ou de Banco de Horas deverá ser instituída através de Acordo Específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral, desde que a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas, com a apresentação do CERSIN previsto na cláusula sexagésima sétima da presente convenção coletiva de trabalho, sem exceção, e que seja justificada a necessidade da implantação da escala de revezamento e/ou banco de horas.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO SUPLEMENTAR DA MULHER**

Desde que conste de seu exame médico admissional, na forma da legislação em vigor, fica autorizada a prorrogação da jornada da mulher empregada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**



## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA PARCIAL / REDUZIDA / TRABALHO INTERMITENTE**

Os empregadores que contratarem trabalhadores para laborarem jornada de trabalho em regime de tempo parcial, deverão estabelecer essa condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser paga de forma inferior ao piso/hora previsto na presente convenção coletiva de trabalho para a referida função nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13467/2017.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregadores que contratarem trabalhadores para laborarem jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, deverão respeitar o piso salarial da categoria, previsto na cláusula terceira da presente convenção coletiva de trabalho, não podendo ser aplicada a regra do piso/hora previsto no caput.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Não é permitida a adoção de qualquer outro regime de jornada reduzida, sem a necessária formalização de um acordo específico celebrado entre empregadores e trabalhadores, devidamente representados pelo Sindicato Conveniente, desde que, outrossim, a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas e com a apresentação da CERSIN prevista na cláusula sexagésima sétima da presente convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO – TRABALHO INTERMITENTE** - Ficam as empresas autorizadas a utilizar a modalidade de trabalho Intermitente, como condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser pago de forma inferior ao piso/hora prevista nessa convenção coletiva de trabalho para a referida função, nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13.467/2017.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE ESTUDANTE**

Fica assegurado o direito de falta ao empregado estudante no dia da prova, inclusive para exame vestibular, desde que seja avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação por escrito, e haja incompatibilidade entre o horário de trabalho e o da prova.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INTERVALO INTERJORNADA**

Os Sindicatos convenientes acordam que entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 10 (dez) horas consecutivas para descanso.

## **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA**

O empregado afastado do serviço por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, por doença, devidamente comprovada pelo Órgão Previdenciário, terá garantia de emprego por mais 30 (trinta) dias, a partir da alta médica.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

As empresas obrigam-se a avisar, com 15 (quinze) dias de antecedência ao empregado, quando este deverá entrar em férias, de acordo com a Legislação em vigor.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas obrigam-se a efetuar o pagamento das férias até 02 (dois) dia antes do início das mesmas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas poderão optar em comum acordo com o empregado, o gozo das férias em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, respeitando-se o limite legal para o gozo integral das férias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os dias úteis não trabalhados poderão ser compensados nas férias.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O dia do início das férias poderá ocorrer nos dias que antecedem a feriados ou ao dia do repouso semanal remunerado do empregado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

As empresas deverão implantar medidas que visem a melhoria de suas instalações, bem como das condições de trabalho dos empregados, nos vestiários e refeitórios.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - E.P.I**

As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (luva de borracha, cinto de segurança, máscara, e outros) adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos do Art. 166, da Portaria nº 3.214, de 08.06.78.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O EPI –Equipamento de Proteção Individual, quando fornecido pelas empresas, é de uso obrigatório pelo empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência considerada falta grave, nos termos do art. 482, da CLT.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - UNIFORME**

As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus trabalhadores, quando obrigatório o seu uso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os uniformes e EPI's, tais como botas, luvas, aventais, guarda-pós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregado indenizará, com base no §1º do art. 462 da CLT, a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido. Tal previsão deverá constar do contrato de trabalho do empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A utilização do uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertências, suspensão e demissão por justa causa.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas são de uso comum.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas realizarão exames médicos periódicos em todos os empregados, conforme legislação em vigor, bem como os exames admissionais e demissionais, conforme a Norma Regulamentadora 7 - NR 7.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos e odontológicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelo Órgão Previdenciário e seus conveniados, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral e das clínicas conveniadas pelas empresas, sem prejuízo das hipóteses previstas em Lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, nas 72 horas após a emissão do referido atestado, sendo convalidado pelo médico da empresa. Em caso de impossibilidade do empregado se locomover, o atestado médico poderá ser apresentado ao empregador de forma eletrônica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsele ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o número do Conselho do profissional que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horário e assinatura do preposto da empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão prestá-las, vez que a prática de atestado falso é crime previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Caso a fraude seja constatada, pode implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONVÊNIOS**

As empresas poderão firmar convênios de Assistência Médica, Odontológica, Laboratoriais e com Farmácias, para atendimento aos seus empregados.

## RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DELEGADO SINDICAL

O Sindicato Laboral poderá indicar Delegados na proporção de 01 (um) por 150 (cento e cinquenta) empregados, até o máximo de 06 (seis) Delegados Sindicais por empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os Delegados Sindicais indicados pelo Sindicato Laboral, somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os Delegados e Diretores terão direito a 03 (três) dias de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito, avisando as empresas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os Delegados não poderão ser transferidos do setor, salvo no encerramento do contrato de serviço, falta grave ou a pedido do cliente.

## CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL - OUTUBRO/2024

Considerando o artigo nº 8º, III, da Constituição Federal, que consagra a representatividade sindical e a defesa dos direitos e interesses coletivos; o artigo 513, e, da CLT, que determina a imposição de contribuição a todas as empresas que participam da categoria econômica; artigo 611-A da CLT, que determina a prevalência da Convenção Coletiva de Trabalho sobre a Lei, ressaltadas as vedações previstas no art. 611-B e considerando, finalmente, que o art. 611-B, da CLT, não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 26/02/24, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Negocial Patronal no valor total de R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 11 de Outubro de 2024, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. A empresa que não recolher até o dia 11 de Outubro de 2024, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para a empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, e que recolher a Contribuição Negocial Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento até o dia 11 de Outubro de 2024, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. Entende-se por empresa associada ao SEAC-RJ, aquela que faz parte integrante do quadro social da entidade, cuja proposta de inclusão foi deliberadamente aprovada em reunião de diretoria do SEAC-RJ, sendo contribuinte mensal da taxa associativa obrigatória e que esteja em dia com o Sindicato Patronal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até a regularização da situação econômica.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em caso de não recolhimento da Contribuição Negocial Patronal prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL - JULHO/2024

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 26/02/2024, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 2 (Dois) pisos salariais da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente

Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 12 de Julho de 2024, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 12 de Julho de 2024, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - MAIO/2024**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão para o Sindicato Patronal, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 26/02/2024, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, uma Contribuição Assistencial Patronal, valor total de 1 (um) piso salarial da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 24 de Maio de 2024, nos termos da CR/CNC n.047/2019. A empresa que não recolher até o dia 24 de Maio de 2024, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

Considerando que o artigo 578, da CLT, já com a redação dada pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), manteve, outrossim, a previsão da contribuição sindical patronal, e mediante o disposto na nota técnica nº 2/2018, do Ministério Público do Trabalho, assim como recente decisão do TST (autos PMPP-1000356-60.2017.5.00.0000), que outorgaram a possibilidade de cobrança da contribuição sindical para toda a categoria (sejam filiados ou não filiados), fica autorizado previamente, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 26/02/24, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, a cobrança da contribuição sindical patronal, de acordo com as regras previstas na CLT, ora disponibilizada para emissão através do site do SEAC-RJ, [www.seac-rj.com.br](http://www.seac-rj.com.br), ou o site da caixa econômica federal [www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br).

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONSTITUCIONAL CONFEDERATIVA LABORAL - ART.8º, IV, CF**

**Considerando que o Tribunal Superior do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, através do Processo TST-PMPP-1000356-60.2017.5.00.0000 e considerando a decisão do acórdão do Supremo Tribunal Federal, através do tema 635 - ARE 1018459 ED/PR de 12/09/2023, flexibilizaram os descontos da contribuição social com requisito do direito de oposição, prevalecendo, outrossim, o princípio legal do acordado sobre o legislado, as empresas descontarão mensalmente de todos os empregados, a importância no valor de R\$ 13,80 (treze reais e oitenta centavos) por mês, de cada integrante da categoria profissional, conforme deliberado na Assembleia Geral Extraordinária do dia 27/02/2024, para os benefícios sociais oferecidos pela Entidade, bem como serviços jurídicos (área trabalhista; vara de família; previdenciária e homologações); serviços de fiscalização trabalhista (conferência de cálculos trabalhistas; cálculos para aposentadoria; trâmites para aposentadoria junto ao INSS e, acompanhamento do processo) e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológico dos cursos e treinamentos para qualificação da mão de obra. O aludido desconto será efetuado na folha de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência prévia e expressa dos empregados para efeito de desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** –As empresas deverão efetuar o pagamento da Contribuição Constitucional Confederativa Laboral (art.8, CF/88) no prazo de 05 (cinco) dias após o desconto em folha, somente através de boleto Bancário emitido pelo site do Sindicato [www.asseiomrj.com.br](http://www.asseiomrj.com.br) ou [www.siemaco-rio.com.br](http://www.siemaco-rio.com.br), e enviar ao Sindicato Laboral, cópia da folha de pagamento, no prazo máximo de 10 (dez) dias. O atraso no pagamento incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição Constitucional Confederativa Laboral, acrescidos de atualização monetária. A quitação definitiva deste pagamento só se consolidará com a apresentação da folha de pagamento que poderá ser enviada ao Sindicato Laboral através de Email.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As empresas reterão os valores descontados dos seus empregados, até que receba oficialmente da SIEMACO-RIO a listagem do(s) empregado(s) que opuseram ao aludido desconto.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Fica garantido a todo trabalhador pertencente à categoria profissional de Asseio e Conservação o direito de oposição ao referido desconto, no prazo de 10 (dez) dias contados do registro no MTE.

**PARÁGRAFO QUINTO** – A manifestação de oposição deverá contar com a identificação legível e a assinatura do empregado, que deverá ser assinado e entregue na sede da entidade sindical, sem efeito retroativo.

**PARÁGRAFO SEXTO** – O SIEMACO-RIO encaminhará às Empresas da categoria econômica envolvida, nos dez dias subsequentes ao término do aprazado previsto no Parágrafo Terceiro, a relação dos que se opuseram ao aludido desconto.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – A empresa terá que restituir ao(s) seu(s) empregado(s) o valor desconto da Contribuição Constitucional Confederativa Laboral no seu contracheque, no mês seguinte ao recebimento da lista do(s) empregado(s) que se opuseram ao aludido desconto, encaminhado pela SIEMACO-RIO.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Esta cláusula passará a ter validade a partir de maio/2024.

**PARÁGRAFO NONO:** O sindicato laboral deverá assumir a total responsabilidade pelo reembolso das empresas, caso sejam demandadas por empregados que não autorizaram o referido desconto ou por decisão judicial.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL LABORAL**

As empresas deverão descontar mensalmente em folha de pagamento a mensalidade dos associados, no valor de R\$49,00 (quarenta e nove reais), a partir do mês de maio/24, e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, até dez dias após o desconto, devendo o Sindicato Laboral apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados. O atraso no repasse desta mensalidade incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO-** As empresas deverão efetuar o repasse da mensalidade descontada de seus empregados, através de boleto bancário emitido pelo site do sindicato [www.asseiomrj.com.br](http://www.asseiomrj.com.br), ou [www.siemaco-rio.com.br](http://www.siemaco-rio.com.br), tendo a partir daí, prazo de 5 (cinco) dias para enviarem à sede do Sindicato Laboral, a listagem dos sócios quitados para aquisição do recibo definitivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Em caso de discordância entre a lista enviada pelo Sindicato com o pagamento feito pela Empresa, deverá a mesma apresentar e enviar ao Sindicato, justificativa dos associados não quitados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN**

Por força do Artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, que prevê a valorização social do trabalho, e em atenção aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que resguarda direitos dos empregados contra a prática de precarização de mão de obra, as empresas para participarem em licitações públicas ou privadas, ou ainda para contratarem com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, individualmente, para qualquer empresa, indistintamente, seja associada ou não, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenientes, nos casos de licitação pública ou privada, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas, por via administrativa e/ou judicial.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Somente será expedida a Certidão de Regularidade Sindical (CERSIN), para a empresa que estiver cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas da presente convenção.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ALTERAÇÃO CONTRATO DE TRABALHO**

Fica acordado entre as partes convenientes, que qualquer alteração no contrato de trabalho, inclusive para convalidar os acordos individuais, se necessário, poderão ser realizados com a aquiescência do Sindicato Laboral, independente de lei e/ou Medida Provisória.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIA DO EMPREGADO DE ASSEIO**

Fica assegurado o dia 16 de Maio como sendo o "Dia do Empregado de Asseio e Conservação", data esta em que será eleito o Servente-Padrão, ocasião em que ambas as entidades promoverão um evento festivo.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DIVERGÊNCIAS**

As divergências surgidas na vigência desta Convenção poderão ser dirimidas pelos Sindicatos Convenientes, através de Termos Aditivos específicos, bem como na Comissão de Conciliação Prévia Intersindical ou na Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PREVIA DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO-CICPAC**

Os Sindicatos Convenientes revalidam a Cláusula Septuagésima Primeira – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada para o período de 1º de Março de 2023 a 29 de Fevereiro de 2024, registrada no MTE sob a MR016702/2023.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO -**

## OBRIGATORIEDADE

Visando o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos de prestação de serviços, as empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Os Sindicatos Convenientes acordam que a Lei nº 13.467/17 terá efeito imediato e aplicação integral nos contratos de trabalho em curso, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, nos termos do artigo 5º, da XXXVI, da Constituição Federal.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PRINCÍPIOS DA UNICIDADE SINDICAL E VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

As empresas que venham a prestar serviços de Asseio e Conservação no Município do Rio de Janeiro deverão cumprir integralmente os termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como possíveis Acordos Coletivos de Trabalho firmados com o Sindicato dos Empregados das Empresas de Asseio e Conservação do Município do Rio de Janeiro, sendo vedado, para todos os fins de direito, em nome dos Princípios Constitucionais da Unicidade Sindical e da valorização social do trabalho, a celebração de qualquer outro Instrumento Normativo firmado com outros entes sindicais e com condições de remuneração salarial inferiores.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O piso salarial mínimo para a função de servente é no valor de R\$1.610,00 (um mil e seiscentos e dez reais), para jornada normal de trabalho previsto no art. 7, inciso XIII, da CF, sendo vedado qualquer pacto normativo prevendo piso salarial menor que o previsto na presente convenção coletiva de trabalho.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal ou o Sindicato Laboral e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/6/93.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE

As partes poderão deliberar sobre a antecipação da data base da categoria de Asseio e Conservação, caso a data base do Salário Mínimo Nacional seja antecipada.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES



## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PERÍODO DE ADAPTAÇÃO À NOVA FUNÇÃO**

A empresa poderá alterar o contrato de trabalho do empregado até o prazo de 6 (seis) meses da promoção de cargo, caso o mesmo não tenha se adaptado às rotinas da nova função, ocasião em que, de forma a preservar o emprego, o mesmo será revertido ao cargo efetivo e anteriormente ocupado, inclusive, com o salário anterior à respectiva promoção.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PRESERVAÇÃO DO BENEFÍCIO**

Os benefícios oferecidos por força dos contratos de prestação de serviços terceirizados, com custeio integral ou parcial por parte da empresa contratante de serviços, como plano de saúde ou odontológico, poderão ser descontinuados em virtude de aposentadoria por invalidez, afastamento formal ou por transferência do empregado de seu antigo posto de serviço para um novo local, onde não haja as mesmas previsões contratuais de trabalho, passando o empregado a receber os benefícios convencionados, nos termos da legislação pertinente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os benefícios previstos na presente cláusula não geram obrigatoriedade para todos os empregados, mas tão somente àqueles vinculados aos contratos de prestação de serviços terceirizados que fizerem tal exigência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso do plano de saúde ou odontológico, de forma a não haver razão de descontinuidade do atendimento ao empregado, a empresa manterá o pagamento pelos 60 dias que sucederem ao respectivo afastamento ou transferência previsto no caput, sendo que após o prazo assinalado de 60 dias, o plano de saúde ou odontológico correrá por conta e responsabilidade exclusiva do empregado, que será comunicado por escrito no ato de seu afastamento ou transferência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Nos casos de demissão do empregado, o plano de saúde ou odontológico será imediatamente descontinuado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Na hipótese de substituição ocasional, ou ainda para cobertura de ausências, férias e licenças, os benefícios ofertados por força de contrato de prestação de serviços poderão ser instituídos, a partir do 90º (nonagésimo) dia de trabalho, desde que vinculado ao contrato de prestação de serviços que gera o respectivo direito.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - SESMET COLETIVO**

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio de Janeiro fica autorizado, para efeito das previsões do subitem 4.14.3, da NR 04 da Portaria 3214/78, a constituir, organizar e administrar "Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho".

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DO AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa imediatamente após comunicação do INSS. Fica, outrossim, determinado que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne ao trabalho, deverá o mesmo entregar a empresa, por escrito, a

intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os tramites legais de retorno ao trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE DÉBITOS TRABALHISTAS**

Fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT), que é uma faculdade dos empregados e empregadores, será firmado pelo Sindicato Laboral, desde que a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas, com a apresentação da CERSIN previsto na cláusula sexagésima sétima da presente convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O termo previsto no caput da presente cláusula discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DO REGISTRO DA NORMA COLETIVA DE TRABALHO**

Os Sindicatos Convenientes revalidam o disposto no parágrafo primeiro, do artigo 614 da CLT, determinando que as Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data do respectivo protocolo no Ministério do Trabalho e Emprego, criando direitos e obrigações, bem como produzindo seus efeitos legais reconhecidos pelo inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O depósito das normas coletivas de trabalho no sistema mediador do MTE, nos termos da imensa jurisprudência do TST (PRECEDENTES), servirá única e exclusivamente para fins de publicidade.

}

**RICARDO COSTA GARCIA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO**

**GILBERTO CESAR DE ALENCAR**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO-**  
**RJ**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

**Anexo V - ETP19\_2024.pdf**

# Estudo Técnico Preliminar 19/2024

## 1. Informações Básicas

Número do processo: 00190.101217/2024-21

## 2. Descrição da necessidade

2.1. Trata-se da contratação de empresa especializada na prestação, de forma contínua, de serviços de **Técnico em Secretariado, Secretariado Executivo e Encarregado-Geral**, a serem executados nas dependências da Controladoria-Geral da União (CGU), na sede central em Brasília-DF e nas Regionais em Macapá-AP, Boa Vista-RR e Rio de Janeiro-RJ, ou em outros imóveis que venham a ser ocupados pelo Órgão, em Brasília-DF e suas respectivas Regionais, conforme distribuição apresentada na tabela do item 2.9.

2.2. Esta contratação encontra amparo legal na Instrução Normativa n.º 5, de 25 de maio de 2017, amparada pela IN nº 98/2022, subsidiariamente, no Decreto n.º 9.507, de 21 de setembro de 2018, na Lei n.º 14.133, de 1º de abril de 2021, e na Instrução Normativa n.º 1, de 19 de janeiro de 2010.

2.3. A Controladoria-Geral da União (CGU) não possui, em seu plano de cargos, categorias funcionais inerentes para atender às demandas dos serviços constantes neste Estudo Preliminar, elencados no quadro abaixo. Observa-se que esta contratação atende ao disposto no Decreto n.º 9.507, de 2018, uma vez que esses serviços se destinam à realização de atividades auxiliares, instrumentais ou acessórias aos assuntos que constituem a área de competência legal do Órgão, necessários ao bom funcionamento desta Controladoria e não inerentes às atribuições de cargos de seu quadro de servidores.

2.4. Atualmente, os serviços são prestados por meio do Contrato n.º 12/2019, celebrado com a empresa **R7 FACILITIES – MANUTENÇÃO E SERVIÇOS LTDA**, através do Processo n.º 00190.102923/2019-23, que encerrará sua vigência contratual neste ano de 2024. Esclarece-se que não é possível realizar novas prorrogações contratuais em razão do atingimento da vigência máxima de 60 (sessenta) meses, consoante disposto no inc. II, art. 57 da Lei n.º 8.666/1993, normativo que regeu a contratação.

2.5. Tendo em vista a imprescindibilidade e essencialidade desses serviços, com o intuito de evitar descontinuidade na prestação, faz-se necessária a instauração de novo procedimento licitatório com consequente contratação.

2.6. A prestação dos serviços não gerará vínculo empregatício entre os empregados da CONTRATADA e a Administração CONTRATANTE, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize pessoalidade e subordinação direta.

2.7. Destaca-se que o objeto da contratação pretendida enquadra-se como serviço comum, consoante inc. XIII do art. 6º, da Lei n.º 14.133, de 2021, uma vez que possui padrões de desempenho e qualidade que podem ser descritos objetivamente por meio de especificações usuais de mercado.

2.8. Ademais, cabe mencionar que a contratação pretendida não inova, uma vez que é uma prática já adotada pela Administração Pública Federal, como demonstrado na tabela do item 5.4, em que foram listadas uma série de contratações públicas com objeto similar ao pretendido pela presente contratação.

2.9. Os serviços demandados para esta contratação estão descritos na tabela abaixo:

Grupo	Item	Categoria	CATSER	UF	Jornada Semanal	Quantidade Estimada
1	1	SECRETARIADO EXECUTIVO	16578	DF	44h	12
	2	TÉCNICO EM SECRETARIADO	16578	DF	44h	30
	3	ENCARREGADO - GERAL	25623	DF	44h	1
SUBTOTAL						43
	4	SECRETARIADO EXECUTIVO	16578	RJ	44h	1
SUBTOTAL						1
	5	SECRETARIADO EXECUTIVO	16578	AP	44h	1
SUBTOTAL						1
	6	SECRETARIADO EXECUTIVO	16578	RR	44h	1
SUBTOTAL						1
TOTAL						46

2.10. A jornada de trabalho será de **44 (quarenta e quatro) horas semanais**.

### 3. Área requisitante

Área Requisitante	Responsável
Coordenação de Almoxarifado, Serviços Gerais e Patrimônio (COASP/DGC/SE/CGU)	Francisco das Chagas de Moura Silva

### 4. Descrição dos Requisitos da Contratação

4.1. Os serviços deverão ser prestados por empresa especializada no ramo, devidamente regulamentada e autorizada pelos órgãos competentes, em conformidade com a legislação vigente, e, além disso, deverão ser contratados em regime de mão de obra exclusiva, a fim de atender às demandas da CGU, de acordo com o quantitativo determinado;

4.2. A CONTRATADA deverá atender aos requisitos para efeitos de qualificação técnico-operacional, previstos no item 10.6 da IN n.º 05/2017, a qual teve a aplicação autorizada pela IN n.º 98/2022 para contratações amparadas pela Lei n.º 14.133/2021. Ressalta-se que os mencionados requisitos serão devidamente pormenorizados no Termo de Referência;

4.3. Comprovar, ainda, que atende aos requisitos mínimos de habilitação econômico-financeira, jurídica e técnica conforme legislação vigente, bem como manter-se habilitada durante toda a execução dos serviços;

4.4. Atentar-se às práticas e critérios de sustentabilidade ambiental estabelecidos pela CONTRATANTE, bem como deverá estar apta a segui-los.

### 5. Levantamento de Mercado

5.1. Dada a natureza da classificação do objeto da contratação em serviços comuns, resta claro a observância obrigatória da modalidade de pregão, conforme inc. XLI, art.6º, da Lei n.º14.133/2021:

5.1.1. As soluções relacionadas abaixo foram verificadas em editais de contratações de serviços similares:

**5.1.1.1. Solução 1:** Contratação de empresa com fornecimento de mão de obra necessária à execução dos serviços.

**5.1.1.2. Solução 2:** Contratação de empresa com fornecimento de mão de obra necessária à execução dos serviços, sob demanda.

**5.1.1.3. Solução 3:** Contratação de empresa com fornecimento de mão de obra necessária à execução dos serviços, por meio de Intenção de Registro de Preços (IRP). Tal solução tem o condão de promover maior

economia de escala, posto que diversos órgãos podem participar da mesma Ata de Registro de Preços (ARP) e adquirir, em conjunto, produtos ou serviços. Adicionalmente, essa opção aumenta a eficiência administrativa, já que promove a redução do número de licitações e dos custos operacionais..

5.2. Informa-se que ao analisar todas as possíveis soluções passíveis de serem adotadas nesta contratação a Equipe de Planejamento da Contratação (EPC) optou pelo declínio das Soluções 2 e 3 pelas razões a seguir:

5.2.1. A Solução 2 traz a execução sob demanda, o que pode contribuir para percepção de incerteza acerca da real necessidade da contratação, resultando em um cenário de menor atratividade para os licitantes potenciais, reduzindo, portanto, a participação dos presentes na sessão do pregão. Além disso, esse tipo de solução não é adequado à demanda desta CGU, já que ante as características do objeto, percebe-se que há a necessidade de preenchimento imediato dos postos e não preenchimento a posteriori.

5.2.2. Já a solução 3, apesar de poder suscitar um interesse maior por parte dos licitantes, com a possibilidade de ampliação do quantitativo, inicialmente previsto, de serviços a serem contratados na vigência da ARP, devido à possível participação de outros órgãos, a EPC concluiu que a estrutura atual do setor técnico/requisitante, que é de limitada disponibilidade de mão de obra, não é capaz de atender a demanda que uma ARP necessitaria.

5.3. Diante disto, a Equipe de Planejamento da Contratação (EPC) concluiu que a solução 1 é a mais adequada para o atendimento da demanda, levando-se em conta os aspectos de economicidade, eficácia, eficiência, padronização e práticas adotadas por outros órgãos públicos, baseando-se no Decreto n.º 9.507/2018, que dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços pela Administração Pública Federal.

5.4. Enfatiza-se que, durante o levantamento de mercado e análise de contratações recentes com o mesmo objeto, esta Equipe de Planejamento da Contratação (EPC) observou que existe um amplo número de prestadores de serviços de Secretariado participando em pregões de órgãos localizados nas mesmas áreas de atendimento do presente processo, evidenciando que o mercado possui alta competitividade e capacidade satisfatória de atender as necessidades da demanda. Desse modo, apresenta-se a seguir as principais informações relacionadas às contratações similares apuradas no âmbito da Administração Pública.

- **Órgão: Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade (ICMBio)**
- **UASG: 443033**
- **Pregão: 07/2023**
- **Homologação: 26/09/2023**
- **Objeto Pregão Eletrônico:** Contratação de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra nas categorias de Assistente Administrativo, Assistente Jurídico, Assistente Social, Carregador, Contador, Economista, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro Florestal, Geógrafo/Geólogo, Motorista, Profissional da Comunicação Social, Psicólogo, Revisor de Textos, Secretário Executivo e Sociólogo /Antropólogo, a serem executados na Sede do ICMBio, conforme condições, quantidades e exigências estabelecidas no Edital e seus anexos.
- **Postos previstos: Secretário Executivo - 16 postos**
- **Área de Atendimento: Brasília/DF**
- **Licitantes Participantes: 47**
- **Contratada: DEFENDER CONSERVACAO E LIMPEZA LTDA**

- **Órgão:** Secretaria de Estado de Administração Penitenciária do Distrito Federal (SEAPE/DF)
- **UASG:** 928082
- **Pregão:** 00010/2023
- **Homologação:** 07/06/2023
- **Objeto Pregão Eletrônico:** Contratação de empresa especializada na prestação de serviços continuados, com mão de obra em regime de dedicação exclusiva, em postos de Técnico em Secretariado e Recepcionista para dar suporte administrativo às atividades e funções necessárias ao funcionamento da SEAPE e das Unidade Prisionais, conforme especificações e quantitativos estabelecidos no Termo de Referência, anexo do Edital.
- **Postos Previstos:** Técnico em Secretariado - 12 postos
- **Área de Atendimento:** Brasília/DF
- **Licitantes Participantes:** 23
- **Contratada:** T & S ENGENHARIA TELEMATICA E SISTEMA LTDA

- **Órgão:** Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal (FAP/DF)
- **UASG:** 926319
- **Pregão:** 00002/2023
- **Homologação:** 05/05/2023
- **Objeto Pregão Eletrônico:** Contratação de empresa para prestação de serviços de Auxiliar Administrativo, Recepcionista, Motorista, Copeira e Técnico em Secretariado, com dedicação exclusiva, a fim de atender às necessidades da Fundação de Apoio à Pesquisa do Distrito Federal.
- **Postos Previstos:** Técnico em Secretariado - 2 postos
- **Área de Atendimento:** Brasília/DF
- **Licitantes Participantes:** 53
- **Contratada:** ATENAS TERCEIRIZACAO E OBRAS LTDA

- **Órgão:** Instituto Brasileiro de Museus (IBRAM)
- **UASG:** 423002
- **Pregão:** 7/2023
- **Homologação:** 19/10/2023
- **Objeto Pregão Eletrônico:** Contratação de serviços de técnico secretariado e secretariado executivo, a serem executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, nos termos da tabela abaixo, conforme condições e exigências estabelecidas no Termo de Referência.
- **Postos Previsto:** Secretário Executivo (6 postos) e Técnico em Secretariado (9 postos)
- **Área de Atendimento:** Brasília/DF
- **Licitantes Participantes:** 42
- **Contratada:** G.S.I - SERVICOS ESPECIALIZADOS LTDA

- **Órgão:** Distrito Sanitário Esp. Indígena Médio Solimões AM/ Ministério da Saúde
- **UASG:** 257029
- **Pregão:** 12/2023
- **Homologação:** 25/03/2024
- **Objeto Pregão Eletrônico:** Contratação de serviços continuados de Apoio Administrativo (Auxiliar de serviços), secretária e almoxarife, a serem executados com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, conforme condições e exigências estabelecidas no Termo de Referência.
- **Postos Previsto:** Técnico em Secretariado - 5 postos
- **Área de Atendimento:** Tefé/AM (Interior do Estado do Amazonas)
- **Licitantes Participantes:** 37
- **Contratada:** M.K.R. PESSOA LTDA

- **Órgão:** Tribunal de Contas do Rio de Janeiro (TCE/RJ)
- **UASG:** 925464
- **Pregão:** 19/2023
- **Homologação:** 19/10/2023
- **Objeto Pregão Eletrônico:** registro de preços para contratação de empresa especializada para a prestação de serviços de Recepção Bilíngue (Libras) e Técnico de Secretariado para atuação no complexo de edificações do Tribunal de Contas do Estado do Rio de Janeiro – TCE-RJ
- **Postos Previstos:** Técnico em Secretariado - 6 postos
- **Área de atendimento:** Rio de Janeiro/RJ
- **Licitantes Participantes :** 31
- **Contratada:** MGS CLEAN SOLUCOES E SERVICOS LTDA

5.5. Acrescenta-se que ao analisar a modelagem das soluções previstas nas licitações apresentadas nos quadros acima, constatou-se que a opção adotada foi “contratação por postos de trabalho” (Solução 1 do item 5.1). Ademais, é pertinente mencionar que essa opção também foi utilizada por esta CGU nos contratos anteriores do mesmo objeto (Contrato n.º 12/ 2019 e Contrato n.º 10 /2018).

5.6. Ressalta-se que, para fins de aferição do serviço e efeito de pagamento da execução do objeto, será utilizado o Instrumento de Medição de Resultado (IMR), conforme ANEXO V-B da IN 05/2017.

## 6. Descrição da solução como um todo

6.1. A solução escolhida pela Equipe de Planejamento desta Contratação (EPC) é a contratação de empresa especializada na prestação de serviços de Técnico em Secretariado, Secretariado Executivo e Encarregado-Geral, em regime de dedicação exclusiva de mão de obra. Devido à natureza do trabalho a ser executado, a contratação ocorrerá por meio de postos de trabalho.

6.2. A contratação de Secretariado Executivo, Técnico em Secretariado e Encarregado-Geral é necessária à realização das atividades instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem a área de competência legal do Órgão, conforme dispõe o Decreto n.º 9.507/2018, necessários ao bom funcionamento da Controladoria-Geral da União (CGU).

6.3. O trabalho dos profissionais de Secretariado (técnico ou executivo) é de grande relevância para manter o bom funcionamento, visto que estes profissionais tem o papel de: assessorar os dirigentes e autoridades do órgão, atender público interno e externo, gerenciar informações, elaborar documentos, organizar viagens, arquivar documentos físicos ou digitais e executar as demais atividades inerentes ao cargo e necessárias ao bom desempenho do trabalho.

6.4. Com o encerramento do atual contrato, faz-se necessária a contratação do serviço, que possui característica de serviço continuado essencial, não podendo ser paralisado, sob pena de prejuízo ao desenvolvimento das atividades-fim do Órgão.



Ressalta-se ainda que as atividades objeto da pretendida contratação não estão contempladas dentre as atividades inerentes aos cargos existentes no quadro geral de pessoal desta CGU e que estes serviços serão preferencialmente de execução indireta, de acordo com a Portaria n.º 443/2018.

6.5. Para a execução dos serviços demandados, são necessários profissionais com habilidades e requisitos específicos e, para tal, observou-se a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) do Ministério do Trabalho e Emprego para obtenção do enquadramento dessas habilidades.

#### **6.6. Especificações Técnicas para os postos:**

##### **6.6.1. Técnico em Secretariado (CBO: 3515-05):**

###### **6.6.1.1. Qualificação Mínima Exigida:**

6.6.1.1.1. Ensino médio completo;

6.6.1.1.2. Certificação de conclusão de curso técnico em Secretariado em nível de 2º grau, de acordo com o exigido na Lei n.º 7.377, de 30 de setembro de 1985;

6.6.1.1.3. Registro Profissional, obtido nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho - SRTE/MTE, exigido pela legislação vigente;

6.6.1.1.4. Conhecimento básico em Informática; e

6.6.1.1.5. Experiência anterior comprovada de, **no mínimo, 1 (um) ano** em atividades de Secretariado.

###### **6.6.1.2. Principais Atribuições:**

6.6.1.2.1. Atender, encaminhar, registrar e efetuar chamados telefônicos (internos e externos);

6.6.1.2.2. Receber, encaminhar e enviar correspondências físicas e eletrônicas;

6.6.1.2.3. Operar máquinas/equipamentos de rotina em atividades administrativas, incluindo microcomputadores, scanners, impressoras, copiadoras (inclusive multifuncionais), telefones digitais e outros aparelhos semelhantes e inerentes ao ambiente de escritório;

6.6.1.2.4. Cadastrar e manter atualizado os contatos necessários e/ou importantes ao relacionamento profissional do setor;

6.6.1.2.5. Agendar os compromissos e reuniões, bem como tomar as providências necessárias para reservar e organizar o espaço físico e equipamentos necessários, e prestar demais auxílios nas reuniões e apresentações;

6.6.1.2.6. Manter documentação da área em ordem, registrar entrada de informações e documentos e arquivá-los, quando for o caso;

6.6.1.2.7. Atender público interno e externo, encaminhando suas demandas aos setores e/ou pessoas competentes;

6.6.1.2.8. Solicitar transporte para o deslocamento de servidores da unidade para reuniões ou eventos externos;

6.6.1.2.9. Providenciar transporte e hospedagem para servidores da unidade deslocados para o cumprimento de agenda externa;

6.6.1.2.10. Realizar levantamento de necessidades de material de almoxarifado/escritório, fazer requisições, conferir, organizar e distribuir material;

6.6.1.2.11. Executar as demais atividades inerentes ao cargo e necessárias ao bom desempenho do trabalho.

##### **6.6.2. Secretariado Executivo (CBO: 2523-05):**

###### **6.6.2.1. Qualificação Mínima Exigida:**

6.6.2.1.1. Ensino Superior Completo em Secretariado Executivo (bacharelado ou tecnólogo);

6.6.2.1.2. Registro Profissional, obtido nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho - SRTE/MTE, exigido pela legislação vigente.

6.6.2.1.3. Conhecimento básico em Informática;

6.6.2.1.4. Noções básicas de Língua Estrangeira (inglês ou espanhol);e

6.6.2.1.5. Experiência anterior de, **no mínimo, 2 (dois) anos** em atividades de Secretariado.

#### **6.6.2.2. Principais Atribuições:**

6.6.2.2.1. Todas as atribuições elencadas para a categoria de Técnico em Secretariado, acrescidas das atribuições seguintes:

6.6.2.2.1.1. Planejamento, organização e direção de serviços de secretaria;

##### **6.6.2.2.1.2. Assessorar dirigentes e autoridades:**

6.6.2.2.1.2.1. Administrar a agenda;

6.6.2.2.1.2.2. Marcar/cancelar compromissos;

6.6.2.2.1.2.3. Dar suporte e secretariar reuniões;

6.6.2.2.1.2.4. Administrar pendências, despachar e coletar assinaturas;

6.6.2.2.1.2.5. Priorizar compromissos e ligações telefônicas.

##### **6.6.2.2.1.3. Atender público interno e externo:**

6.6.2.2.1.3.1. Recepcionar, orientar e encaminhar pessoas;

6.6.2.2.1.3.2. Fornecer informações, atender pedidos e solicitações;

6.6.2.2.1.3.3. Atender, filtrar, fazer e encaminhar ligações telefônicas;

6.6.2.2.1.3.4. Anotar e transmitir recados;

6.6.2.2.1.3.5. Autorizar entrada e permanência de visitantes e terceiros.

##### **6.6.2.2.1.4. Gerenciar informações:**

6.6.2.2.1.4.1. Ler, reproduzir e encaminhar documentos;

6.6.2.2.1.4.2. Pesquisar informações, direcioná-las e divulgá-las quando demandado;

6.6.2.2.1.4.3. Consultar profissionais de outras áreas;

6.6.2.2.1.4.4. Elaborar base de dados e manter atualizada;

6.6.2.2.1.4.5. Controlar cronogramas e prazos;

6.6.2.2.1.4.6. Acompanhar processos.

##### **6.6.2.2.1.5. Elaborar documentos:**

6.6.2.2.1.5.1. Redigir e formatar documentos;

6.6.2.2.1.5.2. Elaborar relatórios, convites, convocações, planilhas e gráficos;

6.6.2.2.1.5.3. Preparar apresentações;

6.6.2.2.1.5.4. Anotar informações e transcrever textos;

6.6.2.2.1.5.5. Controlar correspondência física e eletrônica;

6.6.2.2.1.5.6. Responder, protocolar, organizar, enviar e registrar correspondência.

##### **6.6.2.2.1.6. Apoiar na organização de eventos e viagens:**

6.6.2.2.1.6.1. Providenciar documentação legal de dirigentes e autoridades;

6.6.2.2.1.6.2. Pesquisar, reservar e preparar sala/local;

6.6.2.2.1.6.3. Enviar convite ou convocação e confirmar presença;

6.6.2.2.1.6.4. Providenciar passagens, hospedagem e transporte local;

6.6.2.2.1.6.5. Providenciar equipamentos, materiais e serviços de apoio;

6.6.2.2.1.6.6. Dar suporte durante evento;

6.6.2.2.1.6.7. Elaborar lista de presença;

6.6.2.2.1.6.8. Encaminhar certificados.

##### **6.6.2.2.1.7. Arquivar documentos físicos e eletrônicos:**

- 6.6.2.2.1.7.1. Identificar o assunto;
- 6.6.2.2.1.7.2. Identificar a natureza, classificar, ordenar e cadastrar documento;
- 6.6.2.2.1.7.3. Arquivar correspondência;
- 6.6.2.2.1.7.4. Administrar e atualizar arquivos.

**6.6.2.2.1.8.** Executar as demais atividades inerentes ao cargo e necessárias ao bom desempenho do trabalho.

#### **6.6.3. Encarregado-Geral – CBO 4101-05 (Supervisor Administrativo)**

6.6.3.1. As atribuições exigidas pela CONTRATANTE para o posto de Encarregado-Geral será o Código Brasileiro de Ocupação – CBO compatível que é o de n.º **4101-05 (Supervisor Administrativo)**.

##### **6.6.3.2. Qualificação Mínima Exigida:**

- 6.6.3.2.1. Ensino médio completo;
- 6.6.3.2.2. Conhecimento básico Informática; e
- 6.6.3.2.3. Experiência anterior, comprovada, de, **no mínimo, 2 (dois) anos em atividades do Departamento de Pessoal.**

##### **6.6.3.3. Principais Atribuições:**

- 6.6.3.3.1. Cumprir e fazer cumprir todas as determinações, instruções e orientações emanadas da Fiscalização do Contrato;
- 6.6.3.3.2. Reportar-se à Fiscalização do Contrato para dirimir quaisquer dúvidas a respeito da execução dos serviços;
- 6.6.3.3.3. Relatar à Fiscalização do Contrato, de forma imediata, toda e qualquer irregularidade observada nos locais onde os serviços estão sendo prestados;
- 6.6.3.3.4. Garantir que os empregados se reportem sempre à CONTRATADA, primeiramente, e não à Fiscalização ou servidores/autoridades da CONTRATANTE, na hipótese de ocorrência de problemas relacionados à execução contratual;
- 6.6.3.3.5. Acompanhar e controlar a frequência dos empregados da CONTRATADA;
- 6.6.3.3.6. Definir período de férias dos empregados da CONTRATADA, dando ciência à Fiscalização com a antecedência conforme previsto no Termo de Referência;
- 6.6.3.3.7. Atender prontamente às demandas dos empregados da CONTRATADA;
- 6.6.3.3.8. Adotar todas as providências para que as coberturas de afastamentos sejam tempestivas e atendam às necessidades da CONTRATANTE;
- 6.6.3.3.9. Entregar aos seus empregados contracheques, auxílio-transporte e auxílio-alimentação, em atendimento à legislação vigente;
- 6.6.3.3.10. Orientar e zelar para que os empregados se comportem sempre de forma educada e cordial, observando padrões de apresentação e higiene compatíveis com o local de prestação dos serviços;
- 6.6.3.3.11. Propor e adotar todas as providências necessárias para a aplicação de sanções aos empregados que deixarem de cumprir com suas obrigações ou que se comportarem em desacordo com as normas de conduta estabelecidas no Contrato;
- 6.6.3.3.12. Executar as demais atividades inerentes ao cargo e necessárias ao bom desempenho do trabalho.

#### **6.7. Da Jornada de Trabalho**

6.7.1. A jornada de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda a sexta-feira, no horário compreendido das 07h às 21h. Para a distribuição das 4 (quatro) horas excedentes entre segunda e sexta-feira,

deverá ser observado as regras dispostas na Convenção Coletiva do Trabalho à qual a proposta da empresa esteja vinculada para cada cargo da contratação, bem como o firmamento de acordo escrito entre o trabalhador e a empresa quando exigido.

6.7.2. A execução dos serviços deverá ocorrer nas dependências do Órgão e suas Regionais, sob orientação técnica de seus servidores, observadas as exigências e obrigações estabelecidas no TR, especialmente as referentes ao cumprimento dos requisitos exigidos, jornada e horários de trabalho, acesso a sistemas informatizados, normas e regras da instituição.

6.7.3. Os serviços poderão ser prestados fora das dependências da CGU e suas Regionais para auxiliar na execução de eventos, seminários, reuniões realizadas por esta Controladoria, mediante justificativa e comunicado enviado pelo responsável do setor, que o terceirizado atua, para a Gestão do Contrato solicitar a anuência por parte da empresa CONTRATADA.

6.7.3.1. Em caso de anuência da empresa não haverá prejuízos pecuniários nem ao terceirizado e nem a empresa.

6.7.4. A CONTRATANTE poderá, ainda, solicitar de forma excepcional e temporariamente à CONTRATADA conceder teletrabalho ao empregado, mediante justificativa e autorização do ordenador de despesas, caso em que os benefícios mensais não aplicáveis a essa situação deverão ser descontados em razão de lei ou convenção coletiva de trabalho.

#### **6.8. Das Localidades**

6.8.1. Os serviços devem ser prestados, em regime de dedicação exclusiva de mão de obra, de forma contínua, à Controladoria-Geral da União (CGU) em Brasília-DF, Rio de Janeiro-RJ, Macapá-AP e Boa Vista-RR, conforme quadro abaixo, e em outros imóveis que esta Controladoria-Geral venha porventura ocupar.

CIDADE	ENDEREÇO
Brasília-DF	Edifício Multibrasil - SAUS - Setor de Autarquias Sul, Quadra 5, Bloco A.
Rio de Janeiro-RJ	Avenida Presidente Antônio Carlos, n.º 375, Ed. Palácio da Fazenda, 7º andar, Sala 711 - Centro
Macapá-AP	Avenida Duque de Caxias n.º 116, Centro
Boa Vista-RR	Avenida Capitão Ene Garcez, n.º 1.024 - São Francisco

## **7. Estimativa das Quantidades a serem Contratadas**

7.1. Para realizar a estimativa de postos necessários para esta contratação, a equipe de planejamento levou em conta o histórico dos postos já existentes no Contrato n.º 12/2019, celebrado com a empresa **R7 FACILITIES – MANUTENÇÃO E SERVIÇOS LTDA**. Ressaltando que se trata de postos estratégicos, direcionados apenas para a mais alta administração desta Controladoria, devido à sensibilidade das demandas envolvidas nessas áreas.

7.2. Explica-se, ainda, que os postos sofrerão alteração, em relação ao contrato atual, em seu quantitativo e em sua categoria como é o caso da Regional de Amapá e Roraima que detinham posto de Técnico em Secretariado e passará para Secretariado Executivo, conforme demonstrado no quadro abaixo:

POSTOS A SEREM CONTRATADOS		POSTOS CT 12/2019	POSTOS ACRESCIDOS	POSTOS PARA ESTA CONTRATAÇÃO
1	TÉCNICO EM SECRETARIADO - DF	28	2	30

2	Possuía TÉCNICO EM SECRETARIADO/AP <b>passa a ter SECRETARIADO EXECUTIVO/AP</b>	1	0	1
3	Possuía TÉCNICO EM SECRETARIADO/RR <b>passa a ter SECRETARIADO EXECUTIVO/RR</b>	1	0	1
4	SECRETARIADO EXECUTIVO/DF	10	2	12
5	SECRETARIADO EXECUTIVO/RJ	1	0	1
6	ENCARREGADO GERAL/DF	1	0	1
<b>TOTAL</b>		<b>42</b>	<b>4</b>	<b>46</b>

7.3. Em relação ao aumento do quantitativo de postos, descrito no quadro acima, foi motivado pela reestruturação do órgão promovida pelo Decreto n.º 11.330, de 1º de janeiro de 2023. O referido normativo provocou diversas alterações na estrutura regimental da CGU, a exemplo da criação de 2 (duas) novas secretarias e da extinção e/ou reconfiguração de diretorias. No que se refere especificamente à Secretaria-Executiva, a unidade ganhou novos cargos, como o de Secretário-Executivo Adjunto, entre outros, passando de uma estrutura de 6 (seis) cargos /funções comissionadas (Decreto n.º 11.102, de 23 de junho de 2022) para uma estrutura de 11 (onze) cargos/funções comissionadas. Além disso, com a extinção de estruturas, a exemplo da Diretoria de Governança (DIGOV) e da Coordenação-Geral de Elaboração de Atos Normativos (CENOR), fato que justifica a alteração no quantitativo, a fim de suprir a demanda reprimida pela atual estrutura do Órgão.

#### 7.4. DISTRIBUIÇÃO DAS VAGAS

QUADRO ESTIMATIVO DE DISTRIBUIÇÃO DOS POSTOS				
SETOR	SEC. EXECUTIVA	TÉCNICO EM SECRETARIADO	ENCARREGADO	TOTAL DE POSTOS POR SETOR
GM - GABINETE DO MINISTRO	3	2		5
SE - SECRETARIA EXECUTIVA	2	6		8
SFC - SECRETARIA FEDERAL DE CONTROLE INTERNO	1	8		9
CRG - CORREGEDORIA-GERAL DA UNIÃO	1	3		4
OUV - OUVIDORIA-GERAL DA UNIÃO	1	2		3
SIPRI - SECRETARIA DE INTEGRIDADE PRIVADA	1	3		4
SIP - SECRETARIA DE INTEGRIDADE PÚBLICA	1	2		3
SNAI - SECRETARIA NAC. DE ACESSO A INFORMAÇÃO	0	2		2
DGC/CGLPE/COASP	0	0	1	1
REPRESENTAÇÃO RIO DE JANEIRO	1	0		1
REPRESENTAÇÃO AMAPÁ	1	0		1
REPRESENTAÇÃO RORAIMA	1	0		1
RESERVA TÉCNICA	2	2		4
<b>TOTAL DOS POSTOS:</b>	<b>15</b>	<b>30</b>	<b>1</b>	<b>46</b>

#### 7.5. POSTOS NAS REGIONAIS

7.5.1. Quanto à permanência e necessidade dos postos das Regionais de Amapá, Rio de Janeiro e Roraima, todas encaminharam justificativas motivando a necessidade de cada uma em manter o posto de trabalho em suas Regionais. Além disso, descreveram as atribuições empenhadas por cada colaborador e principalmente a importância do papel do

posto para o bom funcionamento do órgão. E as Regionais de Amapá e Roraima externaram que as atribuições desempenhas atualmente pela colaboradora Técnico em Secretariado são as mesmas destinadas ao posto de Secretariado Executivo, demonstrando a necessidade da troca de categoria para esta contratação. Destaca-se que as justificativas de cada Regional encontram-se no **Anexo I deste Estudo Técnico Preliminar (ETP)**.

7.5.2. Completa-se ainda que as demais Regionais da Controladoria-Geral da União (CGU), em número de 23 (vinte e três), concentradas nas capitais dos Estados, não usufruirão desta contratação, em razão de deterem suas próprias contratações de mão de obra ou por serem atendidas por meio da Superintendência de Administração do Ministério da Fazenda - SAMF.

8. Estimativa do Valor da Contratação

Valor (R\$): 5.551.707,36

8.1. Segue no quadro abaixo a estimativa para esta contratação:

CONTRATAÇÃO DE SECRETARIADO							
GRUPO	Nº	POSTO	CATSER	QUANTIDADE DE POSTOS	VALOR MENSAL POR POSTO	VALOR MENSAL TOTAL	VALOR ANUAL
				A	C	D = A*C	E=D*12
1	1	SECRETARIADO EXECUTIVO - DF	16578	12	R\$ 14.697,02	R\$ 176.364,24	R\$ 2.116.370,88
	2	TÉCNICO EM SECRETARIADO - DF	16578	30	R\$ 8.235,60	R\$ 247.068,00	R\$ 2.964.816,00
	3	ENCARREGADO - GERAL	25623	1	R\$ 10.814,58	R\$ 10.814,58	R\$ 129.774,96
SUBTOTAL				43	R\$ 33.747,20	R\$ 434.246,82	R\$ 5.210.961,84
	4	SECRETARIADO EXECUTIVO - RJ	16578	1	R\$ 9.478,09	R\$ 9.478,09	R\$ 113.737,08
SUBTOTAL				1	R\$ 9.478,09	R\$ 9.478,09	R\$ 113.737,08
	5	SECRETARIADO EXECUTIVO - AP	16578	1	R\$ 9.172,44	R\$ 9.172,44	R\$ 110.069,28
SUBTOTAL				1	R\$ 9.172,44	R\$ 9.172,44	R\$ 110.069,28
	6	SECRETARIADO EXECUTIVO - RR	16578	1	R\$ 9.744,93	R\$ 9.744,93	R\$ 116.939,16
SUBTOTAL				1	R\$ 9.744,93	R\$ 9.744,93	R\$ 116.939,16
TOTAL				46	R\$ 62.142,66	R\$ 462.642,28	R\$ 5.551.707,36

8.2. Para a definição dos valores dos salários desses profissionais, foi realizada pesquisa, observando a natureza de cada serviço, de acordo com o piso das categorias nas seguintes Convenções Coletivas/Acordos Coletivos ativos em cada Estado, inseridas nos anexos de II ao VI deste Estudo:

8.2.1. CCT 2024/2024 - DF000005/2024 - DATA BASE DE 01/01/2024 A 31/12/2024 - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, TRABALHOS TEMPORÁRIOS E SERVIÇOS TERCEIRIZAVEIS DO DF E SINDICATO DAS SECRETARIAS E DOS SECRETÁRIOS DO DF.

8.2.2. CCT 2024/2024 - DF000012/2024 - DATA BASE DE 01/01/2024 A 31/12/2024 - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVAÇÃO, TRABALHOS TEMPORÁRIOS E SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS DO DF E SINDISERVIÇOS/DF (ENCARREGADO-GERAL).

8.2.3. CCT 2024/2024 - AP 000008/2024 - DATA BASE DE 01/01/2024 A 31/12/2024 - SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DO ESTADO DO AMAPÁ E SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS A TERCEIROS, COLOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE MÃO DE OBRA, TRABALHO TEMPORÁRIO, LEITUR.

8.2.4. ACT 2024/2024 - RR 000013/2024 - DATA-BASE DE 01/01/2024 A 31/12/2024 - SINDICATO DOS TRAB. EM EMP. PREST. DE SERV. LIMPEZA URBANA, ÁREAS VERDES, ASSEIO E CONS. E COLOCAÇÃO DE MÃO DE OBRA DE TERCEIROS DO ESTADO DE RORAIMA E DIAMOND SERVIÇOS DE LIMPEZA E MÃO DE OBRA LTDA.

8.3. Informa-se que para o posto de Secretariado Executivo da Regional/RJ, para fins de formulação das propostas, as empresas licitantes não poderão utilizar valores inferiores ao do piso salarial estadual da categoria previsto na Lei n.º 8.315 de 19 de março

de 2019, do Rio de Janeiro, reajustado pela variação anual do piso salarial da categoria representada pelo Sindicato dos Empregados das Empresas de Asseio e Conservação do Município do Rio Janeiro, devido a ausência de CCT específica para o posto.

8.3.1. Ainda em consonância com a Lei n.º 8.315 de 19 de março de 2019, do Rio de Janeiro, devido a ausência de CCT específica para o posto, para fins de definição do salário-base considerado na Planilha de Estimativa da Contratação CGU (v.02), anexo VII deste Estudo, foi realizada pesquisa de mercado conforme Instrução Normativa SEGES/ME n.º 65, de 7 de julho de 2021.

8.3.2. Para definição dos benefícios foi considerada a **CCT 2024/2025 - RJ001023/2024 - DATA-BASE DE 01/03/2024 A 28/02/2025 - SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO E SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO MUNICÍPIO DO RIO DE JANEIRO-RJ.**

## 9. Justificativa para o Parcelamento ou não da Solução

9.1. A contratação da solução será parcelada.

9.2. O parcelamento da solução é a regra, devendo a licitação ser realizada por item, sempre que o objeto for divisível, desde que se verifique não haver prejuízo para o conjunto da solução ou perda de economia de escala, visando propiciar a ampla participação de licitantes, que embora não disponham de capacidade para execução da totalidade do objeto, possam fazê-lo com relação a itens ou unidades autônomas.

9.3. Para obter uma maior competitividade do certame e maior probabilidade de atendimento das demandas desta Controladoria, a contratação será dividida por grupos.

9.3.1. Grupo 1 - Contratação de empresa especializada na prestação, de forma contínua, de serviços de **Técnico em Secretariado, Secretariado Executivo e Encarregado-Geral**, para a Sede da Controladoria-Geral da União, em Brasília-DF;

9.3.2. Grupo 2 - Contratação de empresa especializada na prestação, de forma contínua, de serviços de **Secretariado Executivo** para a Regional da Controladoria-Geral da União, no Rio de Janeiro-RJ;

9.3.3. Grupo 3 - Contratação de empresa especializada na prestação, de forma contínua, de serviços de **Secretariado Executivo**, para a Regional da Controladoria-Geral da União, em Macapá-AP; e

9.3.4. Grupo 4 - Contratação de empresa especializada na prestação, de forma contínua, de serviços de **Secretariado Executivo** para a Regional da Controladoria-Geral da União, em Boa Vista-RR.

9.4. A divisão do objeto por grupos e por unidade federativa facilita a participação no processo licitatório de mais empresas locais de menor porte, não sendo necessário que a licitante tenha capacidade operacional para atender aos quatro Estados, simultaneamente.

9.5. Não obstante, a EPC acredita que a divisão por unidade federativa, diferente da concentração que havia nos contratos anteriores, visto que cada Regional será detentora do seu próprio contrato, ensejará em um ganho na eficiência da fiscalização, no melhor controle das normas contratuais, no gerenciamento dos serviços prestados e uma melhor aplicabilidade para se evitar desperdícios de recursos e minimizar os riscos e eventuais prejuízos à Administração.

9.6. Referente ao Grupo 1, optou-se pelo não parcelamento dos itens pelo fato de todos os postos estarem previstos para a mesma unidade federativa e local de trabalho.

9.6.1. Apesar de serem cargos distintos, os cargos de Secretariado Executivo e Técnico em Secretariado possuem atribuições semelhantes e complementares na rotina de trabalho. Portanto, é essencial que exista uma coordenação única na distribuição de escalas de férias, coberturas de ausências e substituições. Dessa maneira, ter uma única empresa responsável pelo fornecimento do serviço de Secretariado Executivo, de Técnico em Secretariado e de Encarregado-geral do grupo permitirá uma melhor prestação dos serviços, atingindo-se de maneira mais efetiva o objetivo desta contratação e resultando em melhorias nas atividades desenvolvidas pelo órgão.

9.6.2. Além disso, o parcelamento poderia gerar a necessidade de múltiplos contratos, o que aumentaria a complexidade e a dificuldade no gerenciamento dos mesmos. Isso demandaria mais servidores para a administração desses contratos,

aumentando o custo homem/hora para a Administração. A contratação de uma única empresa, portanto, simplificaria a gestão contratual e garantiria uma supervisão mais eficaz dos serviços prestados.

9.6.3. Por fim, a prestação desses serviços por empresas diferentes elevaria o custo fixo por posto de trabalho. A contratação de um único fornecedor, por outro lado, proporcionaria uma economia de escala. Portanto, manter a integridade do Grupo 1 sem parcelamento é a opção mais viável e econômica para garantir a eficiência e qualidade dos serviços prestados.

## 10. Contratações Correlatas e/ou Interdependentes

10.1. Atualmente, os serviços de Técnico em Secretariado, Secretariado Executivo e Encarregado-Geral são prestados por meio do Contrato n.º 12/2019, celebrado com a empresa **R7 FACILITIES – MANUTENÇÃO E SERVIÇOS LTDA** através do Processo n.º 00190.102923/2019-23, que terá sua vigência encerrada neste ano de 2024.

## 11. Alinhamento entre a Contratação e o Planejamento

11.1. Esta contratação está em consonância com o Planejamento Estratégico da Controladoria-Geral da União 2024, através das seguintes informações:

11.1.1. Macroprocesso: **#1580108**;

11.1.2. Plano interno: **20.22.00**;

11.1.3. PCA: **56/2023**; e

11.1.4. Solicitação de orçamento: **#1639489**.

## 12. Benefícios a serem alcançados com a contratação

12.1. O benefício que a CGU almeja com a contratação é a disponibilidade de serviços de Secretariado para a realização das atividades de natureza auxiliares, instrumentais ou acessórias, observados os princípios da economicidade, eficácia e eficiência.

12.2. Espera-se que a contratação promova a continuidade da prestação dos serviços de Secretariado, cuja relevância está baseada na indispensabilidade de atendimento aos diversos setores da CGU sede e suas regionais.

## 13. Providências a serem Adotadas

13.1. Será providenciada a definição dos servidores que farão parte da equipe de fiscalização técnica e gestão contratual, previamente à assinatura do contrato.

13.2. Não se percebem mais providências a serem tomadas, uma vez que esta Controladoria já está habilitada para este tipo de prestação de serviços e dispõe de capacidades que atendem adequadamente o objeto desta contratação.

## 14. Possíveis Impactos Ambientais

14.1. Tendo em vista a especificidade do objeto da contratação, preliminarmente, não são identificados impactos ambientais.

14.2. Porém, por se tratar de uma contratação de prestação de serviços de mão de obra exclusiva, os critérios de prática de sustentabilidade deverão estar alinhados com os projetos de Sustentabilidade e o Plano de Gerenciamento de Resíduos Sólidos. Além disso, deverão ser estimuladas as boas práticas de otimização de recursos, redução de desperdícios e menor poluição pautados nos seguintes pressupostos e exigências:



14.2.1. Fazer uso racional de água, adotando medidas para evitar o desperdício de água tratada e mantendo critérios especiais e privilegiados para aquisição e uso de equipamentos e complementos que promovam a redução do consumo;

14.2.2. O Encarregado-Geral deverá atuar como facilitador das mudanças de comportamento dos empregados da CONTRATADA;

14.2.3. Evitar ao máximo o uso de extensões elétricas; e

14.2.4. Repassar a seus empregados todas as orientações referentes à redução do consumo de energia e água.

14.3. A CONTRATADA deverá orientar seus empregados para colaborar de forma efetiva no desenvolvimento das atividades do programa interno de separação de resíduos sólidos, em recipientes para coleta seletiva nas cores internacionalmente identificadas, disponibilizados pela CONTRATANTE.

14.4. Ressalta-se que esta contratação ainda aguarda a publicação do Plano de Gestão de Logística Sustentável da CGU para instituição das práticas de sustentabilidade e de racionalização dos gastos institucionais e dos processos administrativos.

## 15. Declaração de Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara **viável** esta contratação.

### 15.1. Justificativa da Viabilidade

Esta equipe de planejamento declara viável esta contratação com base neste Estudo Técnico Preliminar (ETP), consoante inc. XIII, art. 9º da IN nº58/2022.

## 16. Responsáveis

Todas as assinaturas eletrônicas seguem o horário oficial de Brasília e fundamentam-se no §3º do Art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).

**PAULO LEONARDO BOTELHO DE ASSIS VIEIRA**

Integrante Técnico



Assinou eletronicamente em 16/08/2024 às 14:19:16.

**BRUNO FERRUZZI ZOPOLATO**

Integrante Técnico



Assinou eletronicamente em 16/08/2024 às 14:01:04.

**GLAUBER DAMASCENO KLINGER VIEIRA ARAUJO**

Integrante Administrativo



*Assinou eletronicamente em 16/08/2024 às 14:02:23.*

## Lista de Anexos

Atenção: Apenas arquivos nos formatos ".pdf", ".txt", ".jpg", ".jpeg", ".gif" e ".png" enumerados abaixo são anexados diretamente a este documento.

- Anexo I - E-mail Regionais - Descrição da Necessidade.pdf (9.86 MB)
- Anexo II - CCT DF 2024.pdf (269.57 KB)
- Anexo III - CCT Sindiserviços DF 2024 (Encarregado Geral).pdf (680.15 KB)
- Anexo IV - CCT AMAPA 2024.pdf (266.05 KB)
- Anexo V - Mediador - Extrato Convenção Coletiva 2024 - RJ.pdf (315.29 KB)
- Anexo VI - Mediador - Extrato Acordo Coletivo - roraima.pdf (117.7 KB)
- Anexo VII - Planilha\_de\_Formacao\_de\_Precos\_\_\_Final.xlsx (143.74 KB)

## **Anexo I - E-mail Regionais - Descrição da Necessidade.pdf**

**RES: Nova contratação Secretariado - CGU – R/RR****Solange Machado Vieira** <solange.vieira@cgu.gov.br>

Ter, 18/06/2024 18:38

Para: Max Tulio Ribeiro Menezes <max.menezes@cgu.gov.br>; Bruno Ferruzzi Zopolato <bruno.zopolato@cgu.gov.br>; Edivaldo Martins Nobre <edivaldo.nobre@cgu.gov.br>; Gideao Gomes Ferreira <gideao.ferreira@cgu.gov.br>  
Cc: Francisco das Chagas de Moura Silva <fchagas@cgu.gov.br>; Sandra Santos da Silva <sandra.silva@cgu.gov.br>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <paulo.assis@cgu.gov.br>; Rejane de Sa Goncalves Fonteles <rejane.fonteles@cgu.gov.br>; Jeizyane Nayara da Silva Barrozo <jeizyane.barrozo@cgu.gov.br>

Prezado [@Max Tulio Ribeiro Menezes](#),




Obrigada pelo retorno! Daremos prosseguimento à contratação.

Att.,

**Solange Machado Vieira***Coordenadora-Geral de Logística, Patrimônio e Engenharia*

Diretoria de Gestão Corporativa

+55 (61) 2020-7518

 Interface gráfica do usuário, Texto,  
Site Descrição gerada automaticamente [Interface gráfica do  
usuário, Texto, Site  
Descrição gerada  
automaticamente](#) [Interface gráfica do  
usuário, Texto, Site  
Descrição gerada  
automaticamente](#)

---

**De:** Max Tulio Ribeiro Menezes <max.menezes@cgu.gov.br>**Enviada em:** terça-feira, 18 de junho de 2024 16:12**Para:** Bruno Ferruzzi Zopolato <bruno.zopolato@cgu.gov.br>; Edivaldo Martins Nobre <edivaldo.nobre@cgu.gov.br>; Gideao Gomes Ferreira <gideao.ferreira@cgu.gov.br>**Cc:** Solange Machado Vieira <solange.vieira@cgu.gov.br>; Francisco das Chagas de Moura Silva <fchagas@cgu.gov.br>; Sandra Santos da Silva <sandra.silva@cgu.gov.br>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <paulo.assis@cgu.gov.br>; Rejane de Sa Goncalves Fonteles <rejane.fonteles@cgu.gov.br>; Jeizyane Nayara da Silva Barrozo <jeizyane.barrozo@cgu.gov.br>**Assunto:** RES: Nova contratação Secretariado - CGU – R/RR**Prioridade:** Alta

Prezados,

Boa tarde.

Ao tempo em que cumprimento a todos, reforço a necessidade de manutenção do serviço de secretariado, eis que trata-se de atividade primordial para o bom funcionamento desta Regional da Controladoria – Geral da União no Estado de Roraima.

Dentre as inúmeras atribuições já mencionadas na mensagem anterior, reforço que é a secretária que faz a recepção de pessoas e a triagem delas para as diferentes áreas de atuação da CGU, a exemplo do recebimento

de denúncias, atendimento a gestores e servidores públicos que constantemente nos procuram com as mais diversas demandas... toda essa atividade de triagem e encaminhamento é realizada pela secretária.

Além do que foi acima citado, a secretária realiza o recebimento de documentos, seja eles físicos ou eletrônicos, realiza a separação destes e sua organização, seja em processos ou encaminhamentos diversos, de acordo com o que é demandado. O tratamento de documentos é bastante sensível do ponto de vista da organização e direcionamento, de tal modo que, caso não haja aqui uma secretária, tais atividades serão demasiadamente prejudicadas e acabarão por envolver servidores das atividades fins, o que se mostra temerário e não é desejável.

Demais disso, nossa secretária organiza toda a parte de agenda dos compromissos da regional, tanto dos servidores das áreas fins como da superintendência de modo geral, realizando todas as tratativas com outros gestores e servidores públicos, dos mais diversos órgãos, promovendo o agendamento de relevantes reuniões com os mais diversos setores e ajustes, quando necessários, em dias e horários de compromissos já agendados.

É a Secretária, também, que produz todos os textos dos ofícios, memorandos e demais documentos para dar encaminhamento às ações da regional, cria os processos nos sistemas e acompanha seu andamento, envia e recebe processos, e-mails e documentos, dentre outras coisas.

Esperando assim ter explicitado, ainda mais, a necessidade do posto de secretária nesta regional, sem a qual, saliento, as atividades cotidianas serão demasiadamente prejudicadas e importarão em prejuízos significativos para as ações locais da CGU, encerro esta e me coloco à disposição para quaisquer outros esclarecimentos que ainda se façam necessários.

Atenciosamente


**Max Tulio Ribeiro Menezes**

*Auditor Federal de Finanças e Controle*


Superintendente

Controladoria Regional da União no Estado de Roraima – CGU/RR

+55 (95) 3212-5227

 Interface gráfica do usuário, Texto,  
Site Descrição gerada automaticamente



 Interface gráfica do  
usuário, Texto, Site  
Descrição gerada  
automaticamente

 [www.gov.br/cgu](http://www.gov.br/cgu) | 



---

**De:** Max Tulio Ribeiro Menezes

**Enviada em:** quinta-feira, 6 de junho de 2024 15:04

**Para:** Bruno Ferruzzi Zopolato <[bruno.zopolato@cgu.gov.br](mailto:bruno.zopolato@cgu.gov.br)>; Edivaldo Martins Nobre <[edivaldo.nobre@cgu.gov.br](mailto:edivaldo.nobre@cgu.gov.br)>; Gideao Gomes Ferreira <[gideao.ferreira@cgu.gov.br](mailto:gideao.ferreira@cgu.gov.br)>

**Cc:** Solange Machado Vieira <[solange.vieira@cgu.gov.br](mailto:solange.vieira@cgu.gov.br)>; Francisco das Chagas de Moura Silva <[fchagas@cgu.gov.br](mailto:fchagas@cgu.gov.br)>; Sandra Santos da Silva <[sandra.silva@cgu.gov.br](mailto:sandra.silva@cgu.gov.br)>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <[paulo.assis@cgu.gov.br](mailto:paulo.assis@cgu.gov.br)>; Rejane de Sa Goncalves Fonteles <[rejane.fonteles@cgu.gov.br](mailto:rejane.fonteles@cgu.gov.br)>; Jeizyane Nayara da Silva Barrozo <[jeizyane.barrozo@cgu.gov.br](mailto:jeizyane.barrozo@cgu.gov.br)>

**Assunto:** RES: Nova contratação Secretariado - CGU – R/RR

Prezado Bruno e demais colegas,

Boa tarde.

Ao tempo em que cumprimento a todos, informo que o posto de Técnico em Secretariado é fundamental para o bom funcionamento desta Regional, pois é a partir dele que se faz a entrada de toda documentação física que chega à Regional, salientando que em Roraima muitos documentos oriundos de demandas do interior, a exemplo de representações e solicitações feitas por vereadores, prefeitos e comunidades indígenas, além de denúncias, são realizadas de forma física, eis que a além de termos muitos problemas de internet (esse ano já foram mais de 20 rompimentos da fibra óptica), muitas pessoas não tem acesso à rede de computadores, de modo que, como dito, muitos documentos são trazidos de forma física a esta Regional.

Além disso, é nossa Secretária que organiza toda a agenda da Regional, estabelece contato com os órgãos jurisdicionados para diversos fins, como agendamento de reuniões, tratativas sobre envio e recebimento de documentos, dentre outras tantas atividades que são pertinentes à atividade.

Desta forma, é imprescindível que seja mantido o posto de Técnico em Secretariado sob pena de, não o fazendo, a Regional não conseguir manter seu funcionamento adequado, mesmo porque temos atualmente apenas duas pessoas na atividade de apoio administrativo, as quais, além das atividades típicas de apoio, ainda precisam dirigir os veículos oficiais eis que não temos motoristas.

Na próxima semana, a exemplo, um dos colaboradores do apoio estará em férias e o outro viajando com a equipe de auditoria ao interior, para fins de realização de atividade de controle, de modo que, se não tivermos a presença da Técnica em Secretariado não haverá como sequer manter a Regional aberta, pois não teríamos ninguém para receber pessoas e documentos, a não ser que eu desloque um auditor para essa atividade, o que seria flagrante desvio de função além de causar um desconforto enorme entre os servidores.

Saliento, ainda, que a maioria dos servidores se encontram em teletrabalho, de modo que sequer seria possível manter um servidor esta Regional para atendimento ao público e recebimento de documentos, até mesmo em razão do custo desta mão de obra especializada.

A seguir, apresento a justificativa feita por nosso Apoio Administrativo, após conversa com a Superintendência Regional de Administração, justificando as dificuldades locais para a contratação direta por parte desta Regional.

“Em resposta à solicitação da Coordenadora-Geral de Logística, Patrimônio e Engenharia, com orientação da COLIC, apresento a justificativa necessária para o posto de Técnico em Secretariado e os motivos pelos quais a CGU – R/RR está impossibilitada de elaborar sua própria contratação.

#### **Justificativa da Necessidade do Posto de Técnico em Secretariado:**

A CGU – R/RR tem um volume de demandas administrativas e organizacionais que necessitam de um apoio especializado. Atualmente, não temos em nossos quadros nenhum profissional que possa desempenhar as funções exigidas para o cargo de Técnico em Secretariado. Portanto, a contratação de uma secretária para exercer essa função é essencial para garantir a eficiência e a qualidade no atendimento das demandas, proporcionando suporte qualificado nas atividades de gerenciamento de documentos, organização de agendas, atendimento ao público, e outras tarefas administrativas.

#### **Motivos para a Impossibilidade de Elaboração da Contratação:**

Primeiramente, é importante destacar que o estado de Roraima, por ser um estado novo e deslocado de grandes centros, tem uma carência grande de mão-de-obra. Devido a essa limitação, alguns serviços aqui não são prestados a contento. Os órgãos que consultamos utilizam servidores do quadro efetivo para suprirem a demanda de secretários e técnicos em secretariado. Além disso, nenhum dos órgãos jurisdicionados da GRA/RR possui a necessidade de realizar uma contratação específica para este cargo. A possibilidade de realizar um certame e este resultar deserto é muito grande, como já aconteceu em ocasiões anteriores.

#### **Pesquisa de Preços:**

Em relação à pesquisa de preços para o posto de Técnico em Secretariado, realizamos uma pesquisa in loco em diversos outros órgãos federais. Constatamos que nenhum deles possui contrato vigente para Técnico em Secretariado ou mesmo para Secretária Executiva. Com base nessa pesquisa, concluímos que não há contratos de referência disponíveis para a função, o que dificulta a definição de um parâmetro de preço.

Contudo, conforme o Item 2.9 do Anexo V da IN 05/2017, a estimativa de preços referenciais pode ser realizada por meio do preenchimento da planilha de custos e formação de preços, observando os custos dos itens referentes ao serviço. Foi realizada uma pesquisa no site do Mediador do MTE, onde encontramos que a empresa DIAMOND SERVIÇOS DE LIMPEZA E MÃO DE OBRA LTDA possui um Acordo Coletivo 2024/2024 (registro MTE RR000013/2024) que contempla a categoria de Técnico em Secretariado. Com base nesse acordo coletivo, juntamente com o Decreto Nº 158/E, de 21 de dezembro de 2023, que fixa o valor da passagem de ônibus em Boa Vista/RR, e pesquisas adicionais para uniformes, elaboramos a Planilha de Custos e Formação de Preços, a qual segue em anexo.

o posto de torna-se necessária a manifestação da CGU – R/RR justificando a necessidade do posto de Técnico em Secretariado e motivo pelo qual a mesma está impossibilitada de elaborar a sua própria contratação. Essa motivação é necessária para registro no processo de Licitação em andamento.”

Em anexo documentos que instruem a presente manifestação.

Atenciosamente,


**Max Tulio Ribeiro Menezes**

*Auditor Federal de Finanças e Controle*


Superintendente

Controladoria Regional da União no Estado de Roraima – CGU/RR

+55 (95) 3212-5227

 Interface gráfica do usuário, Texto,  
Site Descrição gerada automaticamente



 Interface gráfica do  
usuário, Texto, Site  
Descrição gerada  
automaticamente



---

**De:** Bruno Ferruzzi Zopolato <[bruno.zopolato@cgu.gov.br](mailto:bruno.zopolato@cgu.gov.br)>

**Enviada em:** quarta-feira, 5 de junho de 2024 11:40

**Para:** Max Tulio Ribeiro Menezes <[max.menezes@cgu.gov.br](mailto:max.menezes@cgu.gov.br)>; Edivaldo Martins Nobre <[edivaldo.nobre@cgu.gov.br](mailto:edivaldo.nobre@cgu.gov.br)>; Gideao Gomes Ferreira <[gideao.ferreira@cgu.gov.br](mailto:gideao.ferreira@cgu.gov.br)>

**Cc:** Solange Machado Vieira <[solange.vieira@cgu.gov.br](mailto:solange.vieira@cgu.gov.br)>; Francisco das Chagas de Moura Silva <[fchagas@cgu.gov.br](mailto:fchagas@cgu.gov.br)>; Sandra Santos da Silva <[sandra.silva@cgu.gov.br](mailto:sandra.silva@cgu.gov.br)>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <[paulo.assis@cgu.gov.br](mailto:paulo.assis@cgu.gov.br)>; Rejane de Sa Goncalves Fonteles <[rejane.fonteles@cgu.gov.br](mailto:rejane.fonteles@cgu.gov.br)>; Jeizyane Nayara da Silva Barrozo <[jeizyane.barrozo@cgu.gov.br](mailto:jeizyane.barrozo@cgu.gov.br)>

**Assunto:** Nova contratação Secretariado - CGU – R/RR

Prezados, boa tarde!

De ordem da Coordenadora-Geral de Logística, Patrimônio e Engenharia, por orientação da COLIC, torna-se necessária a manifestação da CGU – R/RR justificando a necessidade do posto de Técnico em Secretariado e motivo pelo qual a mesma está impossibilitada de elaborar a sua própria contratação. Essa motivação é necessária para registro no processo de Licitação em andamento.

Além disso, em virtude da dificuldade de encontrar contratos para essa Regional, solicitamos auxílio para elaboração de pesquisa de preços para o posto em questão. Como não foi encontrada CCT referente ao posto no respectivo estado, é necessária a realização de uma pesquisa de mercado usando como base contratos vigentes de outros órgãos públicos do local, conforme IN 65/2021.



Devido ao prazo de contratação, necessitamos de resposta até o dia 06/06/2024.

Qualquer dúvida estamos à disposição.


Atenciosamente,


**Bruno Ferruzzi Zopolato**


Técnico Federal de Finanças e Controle


COASP/CGLPE/DGC/SE - CGU

+55(61)2020-7103 2020-7283


 Interface gráfica do usuário, Texto,  
Site Descrição gerada automaticamente


 [Interface gráfica do  
usuário, Texto, Site  
Descrição gerada  
automaticamente](#)

 [Interface gráfica do  
usuário, Texto, Site  
Descrição gerada  
automaticamente](#)

 [Interface  
gráfica do  
usuário, Texto,  
Site Descrição  
gerada  
automaticamente](#)



 [Interface gráfica do  
usuário, Texto, Site  
Descrição gerada  
automaticamente](#)

 Interface gráfica do  
usuário, Texto, Site  
Descrição gerada  
automaticamente

---

**De:** Max Tulio Ribeiro Menezes <[max.menezes@cgu.gov.br](mailto:max.menezes@cgu.gov.br)>

**Enviada em:** quinta-feira, 7 de março de 2024 12:24

**Para:** Bruno Ferruzzi Zopolato <[bruno.zopolato@cgu.gov.br](mailto:bruno.zopolato@cgu.gov.br)>

**Cc:** Francisco das Chagas de Moura Silva <[fchagas@cgu.gov.br](mailto:fchagas@cgu.gov.br)>; Sandra Santos da Silva <[sandra.silva@cgu.gov.br](mailto:sandra.silva@cgu.gov.br)>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <[paulo.assis@cgu.gov.br](mailto:paulo.assis@cgu.gov.br)>; Edivaldo Martins Nobre <[edivaldo.nobre@cgu.gov.br](mailto:edivaldo.nobre@cgu.gov.br)>; Gideao Gomes Ferreira <[gideao.ferreira@cgu.gov.br](mailto:gideao.ferreira@cgu.gov.br)>

**Assunto:** RES: Nova contratação Secretariado

Bom dia, Bruno e demais colegas,

Em atenção à vossa mensagem, informo que temos interesse em manter o posto, o qual é de suma importância para o bom funcionamento das atividades desta Regional Roraima.

Atenciosamente,


**Max Tulio Ribeiro Menezes**


*Auditor Federal de Finanças e Controle*


Superintendente


Controladoria Regional da União no Estado de Roraima – CGU/RR


+55 (95) 3212-5227


 Interface gráfica do usuário, Texto, Site Descrição gerada automaticamente

 [Interface gráfica do usuário, Texto, Site Descrição gerada automaticamente](#)

 [Interface gráfica do usuário, Texto, Site Descrição gerada automaticamente](#)

 [Interface gráfica do usuário, Texto, Site Descrição gerada automaticamente](#)

 [Interface gráfica do usuário, Texto, Site Descrição gerada automaticamente](#)

 [Interface gráfica do usuário, Texto, Site Descrição gerada automaticamente](#)



---

**De:** Bruno Ferruzzi Zopolato <[bruno.zopolato@cgu.gov.br](mailto:bruno.zopolato@cgu.gov.br)>

**Enviada em:** terça-feira, 5 de março de 2024 11:28

**Para:** Max Tulio Ribeiro Menezes <[max.menezes@cgu.gov.br](mailto:max.menezes@cgu.gov.br)>

**Cc:** Francisco das Chagas de Moura Silva <[fchagas@cgu.gov.br](mailto:fchagas@cgu.gov.br)>; Sandra Santos da Silva <[sandra.silva@cgu.gov.br](mailto:sandra.silva@cgu.gov.br)>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <[paulo.assis@cgu.gov.br](mailto:paulo.assis@cgu.gov.br)>

**Assunto:** Nova contratação Secretariado

Prezado Max Tulio, boa tarde!

Tendo em vista que a vigência do Contrato nº 12/2019 (Secretariado) se encerra no dia 01/09/2024, está sendo iniciado um novo processo de contratação para garantir a continuidade da prestação dos serviços.

Sendo assim, considerando que a CGU – R/RR consta com um posto de Técnico em Secretariado, gostaríamos de saber se a regional em questão tem o interesse em manter esse posto na futura contratação que ficará sob responsabilidade e fiscalização da COASP/CGLPE/DGC/SE.

Aguardo retorno,  
Atenciosamente

**Bruno Ferruzzi Zopolato**

Técnico Federal de Finanças e Controle

COASP/CGLPE/DGC/SE - CGU

+55(61)2020-7103 2020-7283



ENC: Nova contratação Secretariado - CGU-R/AP

Bruno Ferruzzi Zopolato <bruno.zopolato@cgu.gov.br>

Sex, 07/06/2024 08:48

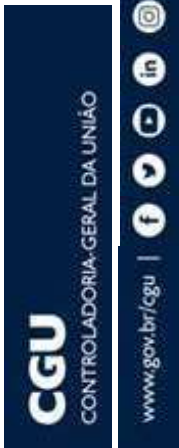
Para:Sandra Santos da Silva <sandra.silva@cgu.gov.br>

**Bruno Ferruzzi Zopolato**

Técnico Federal de Finanças e Controle

COASP/CGLPE/DGC/SE - CGU

+55(61)2020-7103 2020-7283



**De:** Jose Iran Ataide dos Santos <jose-iran.santos@cgu.gov.br>

**Enviada em:** quinta-feira, 6 de junho de 2024 10:02

**Para:** Bruno Ferruzzi Zopolato <bruno.zopolato@cgu.gov.br>

**Cc:** Yasmin Bruno Cuevo <yasmin.cuevo@cgu.gov.br>; Nadia Azevedo de Lima <nadia.lima@cgu.gov.br>; Priscila Vaz Peixoto <priscila.peixoto@cgu.gov.br>

**Assunto:** RES: Nova contratação Secretariado - CGU-R/AP

Bom dia,

Informo que o posto de secretariado é fundamental para nossas atividades, em razão das diversas demandas administrativas que cotidianamente nos chegam e da premência da organização dos serviços internos da superintendência, tais como:

- Recebimento de documentos, processos e e-mails;
- Protocolamento de documentos e processos;
- Expedição de documentos e processos;
- Redação de documentos;
- Contatos com órgão, autoridades e demais agentes públicos;

- Agendamentos de reuniões, eventos e demais atividades que envolvam agentes externos e internos;
- Auxiliar nas atividades da equipe de apoio administrativo;
- Recepcionar visitantes (cidadão, autoridades e demais agentes públicos).

Quanto à viabilidade de realizar a própria contratação, em princípio, seria possível. Contudo, como fomos informados dessa possibilidade apenas na última semana de maio, teremos pouco tempo para as providências, dado que o contrato atual terminará em 01.09.2024. Isso nos causa preocupação, tendo em vista que a equipe da SRA/AP tem apresentado problemas de eficiência na condução de licitações, muito em razão de tamanho e experiência da equipe diante das demandas que eles têm. Isso tem se materializado em situações ocorridas em outras contratações, o que conduz ao receio de que o prazo de menos de 3 meses seja insuficiente para concluir o processo, assinar contrato e iniciar a execução. Como exemplo, cito as seguintes contratações, dentre outras:

#### **1 - Serviço: Fornecimento de Energia Elétrica:**

Processo: 00204.100054/2022-00

Situação: Demora no processo de contratação. O Contrato Nº 01/2021 finalizou em 01/07/2023.

#### **2 - Serviço: Manutenção Veicular:**

Processos: 00204.100021/2022-51 e 00204.100149/2023-04

Situação: Demora no processo licitatório. O Contrato Nº 01/2022 celebrado com a empresa a J & G SANTOS COMÉRCIO E SERVIÇOS LTDA – ME encerrou em 10/01/2023. A nova licitação foi celebrada em 06/10/2023 com a empresa CACOAL AUTOPEÇAS LTDA, Contrato Nº 07/2023. A CGU-R/AP ficou 09 meses sem o serviço, sendo necessário o uso de suprimento de fundos nos casos de urgência.

#### **3 - Serviço: Manutenção Predial:**

Processo: 00204.100057/2022-35 e 00204.100146/2023-62

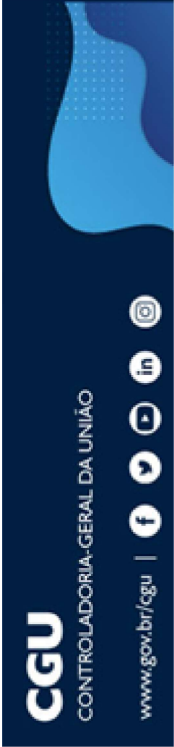
Situação: Demora no processo licitatório e problemas na elaboração do termo de referência. O sexto termo aditivo ao Contrato Nº 13/2017 celebrado com a empresa a E. S. NUNES COMÉRCIO E SERVIÇOS EIRELI - ME encerrou em 09/08/2022. A nova licitação foi celebrada em 20/10/2023 com a empresa MARQUES COSTA E SILVA NETO LTDA, Contrato Nº 06/2023. A CGU-R/AP ficou 01 ano e 02 meses sem empresa acumulando vários serviços básicos e essenciais para a manutenção da regional. Além disso, a CGU-R/AP questionou a SRA-AP sobre a ausência do serviço de dedetização na última versão do termo de referência, como resposta fomos informados por e-mail que: "A Dedetização ainda consta no subitem do Detalhamento, mas não consta do Objeto Contratado, dessa forma a empresa não pode cumprir o que não é objeto da Contratação, mas de qualquer forma esse subitem será suprimido no próximo termo aditivo, para harmonizarmos o Objeto Contratado com os serviços solicitados".

Por fim, é sabido que contamos aqui no Amapá com um posto de Técnico em Secretariado (nível médio). Nesse sentido, gentilmente, gostaria de verificar a possibilidade de que, no novo contrato, o posto seja de Secretariado (nível superior), já que as atividades exigidas no dia-a-dia da superintendência não são distinguíveis entre aquelas de nível médio ou superior.

Atenciosamente,

José Iran Ataíde dos Santos  
*Superintendente*  
Controladoria Regional da União no Amapá  
[jose-iran.santos@cgu.gov.br](mailto:jose-iran.santos@cgu.gov.br)

+55 (96) 2101-9232



**De:** Bruno Ferruzzi Zopolato <[bruno.zopolato@cgu.gov.br](mailto:bruno.zopolato@cgu.gov.br)>

**Enviada em:** quarta-feira, 5 de junho de 2024 12:25

**Para:** Yasmin Bruno Cuevo <[yasmin.cuevo@cgu.gov.br](mailto:yasmin.cuevo@cgu.gov.br)>; Jose Iran Ataíde dos Santos <[jose-iran.santos@cgu.gov.br](mailto:jose-iran.santos@cgu.gov.br)>

**Cc:** Solange Machado Vieira <[solange.vieira@cgu.gov.br](mailto:solange.vieira@cgu.gov.br)>; Francisco das Chagas de Moura Silva <[fchagas@cgu.gov.br](mailto:fchagas@cgu.gov.br)>; Sandra Santos da Silva <[sandra.silva@cgu.gov.br](mailto:sandra.silva@cgu.gov.br)>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <[paulo.assis@cgu.gov.br](mailto:paulo.assis@cgu.gov.br)>; Rejane de Sa Goncalves Fonteles <[rejane.fonteles@cgu.gov.br](mailto:rejane.fonteles@cgu.gov.br)>; Jeizyane Nayara da Silva Barrozo <[jeizyane.barrozo@cgu.gov.br](mailto:jeizyane.barrozo@cgu.gov.br)>

**Assunto:** Nova contratação Secretariado - CGU-R/AP

Prezados, boa tarde!

De ordem da Coordenadora-Geral de Logística, Patrimônio e Engenharia, por orientação da COLIC, torna-se necessária a manifestação da CGU-R/AP justificando a necessidade do posto de Técnico em Secretariado e motivo pelo qual a mesma está impossibilitada de elaborar a sua própria contratação. Essa motivação é necessária para registro no processo de Licitação em andamento.

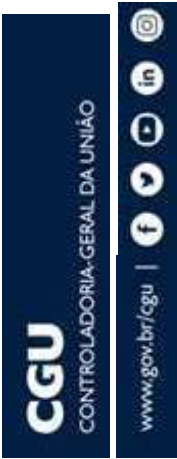
Devido ao prazo de contratação, necessitamos de resposta até o dia 06/06/2024.

Qualquer dúvida estamos à disposição.

Atenciosamente,

**Bruno Ferruzzi Zopolato**  
Técnico Federal de Finanças e Controle  
COASP/CGLPE/DGC/SE - CGU  
+55(61)2020-7103 2020-7283





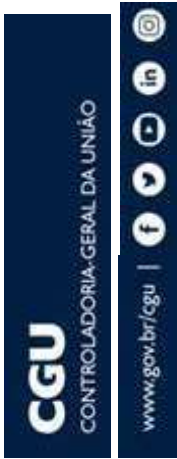
**De:** Yasmin Bruno Cuevo <[yasmin.cuevo@cgu.gov.br](mailto:yasmin.cuevo@cgu.gov.br)>  
**Enviada em:** terça-feira, 5 de março de 2024 15:15  
**Para:** Bruno Ferruzzi Zopolato <[bruno.zopolato@cgu.gov.br](mailto:bruno.zopolato@cgu.gov.br)>; Jose Iran Ataíde dos Santos <[jose-iran.santos@cgu.gov.br](mailto:jose-iran.santos@cgu.gov.br)>  
**Cc:** Francisco das Chagas de Moura Silva <[fchagas@cgu.gov.br](mailto:fchagas@cgu.gov.br)>; Sandra Santos da Silva <[sandra.silva@cgu.gov.br](mailto:sandra.silva@cgu.gov.br)>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <[paulo.assis@cgu.gov.br](mailto:paulo.assis@cgu.gov.br)>  
**Assunto:** RES: Nova contratação Secretariado

Boa tarde, Bruno.

De ordem do Superintendente da CGU-R/AP, José Iran Ataíde dos Santos, considerando o fim da vigência do Contrato nº 12/2019 (Secretariado) manifestamos interesse em manter o posto de Técnico em Secretariado nesta Regional.

Atenciosamente,

**Yasmin Bruno Cuevo**  
*Controladoria Regional da União no Estado do Amapá*  
Apoio Administrativo  
+55 (96) 2101-9237 e (96) 38408-4959



**De:** Bruno Ferruzzi Zopolato <[bruno.zopolato@cgu.gov.br](mailto:bruno.zopolato@cgu.gov.br)>  
**Enviada em:** terça-feira, 5 de março de 2024 12:19  
**Para:** Jose Iran Ataíde dos Santos <[jose-iran.santos@cgu.gov.br](mailto:jose-iran.santos@cgu.gov.br)>; Yasmin Bruno Cuevo <[yasmin.cuevo@cgu.gov.br](mailto:yasmin.cuevo@cgu.gov.br)>  
**Cc:** Francisco das Chagas de Moura Silva <[fchagas@cgu.gov.br](mailto:fchagas@cgu.gov.br)>; Sandra Santos da Silva <[sandra.silva@cgu.gov.br](mailto:sandra.silva@cgu.gov.br)>; Paulo Leonardo Botelho de Assis

<[bruno.ferruzzi@cgu.gov.br](mailto:bruno.ferruzzi@cgu.gov.br)>

**Assunto:** Nova contratação Secretariado

Prezados, boa tarde!

Tendo em vista que a vigência do Contrato nº 12/2019 (Secretariado) se encerra no dia 01/09/2024, está sendo iniciado um novo processo de contratação para garantir a continuidade da prestação dos serviços.

Sendo assim, considerando que a CGU – R/AP consta com um posto de Técnico em Secretariado, gostaríamos de saber se a regional em questão tem o interesse em manter esse posto na futura contratação que ficará sob responsabilidade e fiscalização da COASP/CGLPE/DGC/SE.

Aguardo retorno,  
Atenciosamente

**Bruno Ferruzzi Zopolato**

Técnico Federal de Finanças e Controle

COASP/CGLPE/DGC/SE - CGU

+55(61)2020-7103 2020-7283





**RES: Nova contratação Secretariado - CGU – R/RR****Max Tulio Ribeiro Menezes** <max.menezes@cgu.gov.br>

Qui, 06/06/2024 16:03

Para: Bruno Ferruzzi Zopolato <bruno.zopolato@cgu.gov.br>; Edivaldo Martins Nobre <edivaldo.nobre@cgu.gov.br>; Gideao Gomes Ferreira <gideao.ferreira@cgu.gov.br>  
Cc: Solange Machado Vieira <solange.vieira@cgu.gov.br>; Francisco das Chagas de Moura Silva <fchagas@cgu.gov.br>; Sandra Santos da Silva <sandra.silva@cgu.gov.br>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <paulo.assis@cgu.gov.br>; Rejane de Sa Goncalves Fonteles <rejane.fonteles@cgu.gov.br>; Jeizyane Nayara da Silva Barrozo <jeizyane.barrozo@cgu.gov.br>

 5 anexos (10 MB)

PCFP\_\_Padrao\_SSC\_\_1\_(1).xlsx; MODELO\_COM\_CURVA\_ABC\_\_VERSAO\_SRA\_\_1\_(1).xlsx; MODELO\_COM\_CURVA\_ABC\_\_VERSAO\_SRA\_\_1\_(1).pdf; PCFP\_\_Padrao\_SSC\_\_1\_(1).pdf; Acordo Coletivo Diamond.pdf;

Prezado Bruno e demais colegas,

Boa tarde.

Ao tempo em que cumprimento a todos, informo que o posto de Técnico em Secretariado é fundamental para o bom funcionamento desta Regional, pois é a partir dele que se faz a entrada de toda documentação física que chega à Regional, salientando que em Roraima muitos documentos oriundos de demandas do interior, a exemplo de representações e solicitações feitas por vereadores, prefeitos e comunidades indígenas, além de denúncias, são realizadas de forma física, eis que a além de termos muitos problemas de internet (esse ano já foram mais de 20 rompimentos da fibra óptica), muitas pessoas não tem acesso à rede de computadores, de modo que, como dito, muitos documentos são trazidos de forma física a esta Regional.

Além disso, é nossa Secretária que organiza toda a agenda da Regional, estabelece contato com os órgãos jurisdicionados para diversos fins, como agendamento de reuniões, tratativas sobre envio e recebimento de documentos, dentre outras tantas atividades que são pertinentes à atividade.

Desta forma, é imprescindível que seja mantido o posto de Técnico em Secretariado sob pena de, não o fazendo, a Regional não conseguir manter seu funcionamento adequado, mesmo porque temos atualmente apenas duas pessoas na atividade de apoio administrativo, as quais, além das atividades típicas de apoio, ainda precisam dirigir os veículos oficiais eis que não temos motoristas.

Na próxima semana, a exemplo, um dos colaboradores do apoio estará em férias e o outro viajando com a equipe de auditoria ao interior, para fins de realização de atividade de controle, de modo que, se não tivermos a presença da Técnica em Secretariado não haverá como sequer manter a Regional aberta, pois não teríamos ninguém para receber pessoas e documentos, a não ser que eu desloque um auditor para essa atividade, o que seria flagrante desvio de função além de causar um desconforto enorme entre os servidores.

Sallento, ainda, que a maioria dos servidores se encontram em teletrabalho, de modo que sequer seria possível manter um servidor esta Regional para atendimento ao público e recebimento de documentos, até mesmo em razão do custo desta mão de obra especializada.



A seguir, apresento a justificativa feita por nosso Apoio Administrativo, após conversa com a Superintendência Regional de Administração, justificando as dificuldades locais para a contratação direta por parte desta Regional.

“Em resposta à solicitação da Coordenadora-Geral de Logística, Patrimônio e Engenharia, com orientação da COLIC, apresento a justificativa necessária para o posto de Técnico em Secretariado e os motivos pelos quais a CGU – R/RR está impossibilitada de elaborar sua própria contratação.

#### **Justificativa da Necessidade do Posto de Técnico em Secretariado:**

A CGU – R/RR tem um volume de demandas administrativas e organizacionais que necessitam de um apoio especializado. Atualmente, não temos em nossos quadros nenhum profissional que possa desempenhar as funções exigidas para o cargo de Técnico em Secretariado. Portanto, a contratação de uma secretária para exercer essa função é essencial para garantir a eficiência e a qualidade no atendimento das demandas, proporcionando suporte qualificado nas atividades de gerenciamento de documentos, organização de agendas, atendimento ao público, e outras tarefas administrativas.

#### **Motivos para a Impossibilidade de Elaboração da Contratação:**

Primeiramente, é importante destacar que o estado de Roraima, por ser um estado novo e deslocado de grandes centros, tem uma carência grande de mão-de-obra. Devido a essa limitação, alguns serviços aqui não são prestados a contento. Os órgãos que consultamos utilizam servidores do quadro efetivo para suprirem a demanda de secretários e técnicos em secretariado. Além disso, nenhum dos órgãos jurisdicionados da GRA/RR possui a necessidade de realizar uma contratação específica para este cargo. A possibilidade de realizar um certame e este resultar deserto é muito grande, como já aconteceu em ocasiões anteriores.

#### **Pesquisa de Preços:**

Em relação à pesquisa de preços para o posto de Técnico em Secretariado, realizamos uma pesquisa in loco em diversos outros órgãos federais. Constatamos que nenhum deles possui contrato vigente para Técnico em Secretariado ou mesmo para Secretária Executiva. Com base nessa pesquisa, concluímos que não há contratos de referência disponíveis para a função, o que dificulta a definição de um parâmetro de preço.

Contudo, conforme o Item 2.9 do Anexo V da IN 05/2017, a estimativa de preços referenciais pode ser realizada por meio do preenchimento da planilha de custos e formação de preços, observando os custos dos itens referentes ao serviço. Foi realizada uma pesquisa no site do Mediador do MTE, onde encontramos que a empresa DIAMOND SERVIÇOS DE LIMPEZA E MÃO DE OBRA LTDA possui um Acordo Coletivo 2024/2024 (registro MTE RR000013/2024) que contempla a categoria de Técnico em Secretariado. Com base nesse acordo coletivo, juntamente com o Decreto Nº 158/E, de 21 de dezembro de 2023, que fixa o valor da passagem de ônibus em Boa Vista/RR, e pesquisas adicionais para uniformes, elaboramos a Planilha de Custos e Formação de Preços, a qual segue em anexo.

o posto de torna-se necessária a manifestação da CGU – R/RR justificando a necessidade do posto de Técnico em Secretariado e motivo pelo qual a mesma está impossibilitada de elaborar a sua própria contratação. Essa motivação é necessária para registro no processo de Licitação em andamento.”

Em anexo documentos que instruem a presente manifestação.

Atenciosamente,

**Max Tulio Ribeiro Menezes**

*Auditor Federal de Finanças e Controle*  
Superintendente  
Controladoria Regional da União no Estado de Roraima – CGU/RR  
+55 (95) 3212-5227



**De:** Bruno Ferruzzi Zopolato <bruno.zopolato@cgu.gov.br>

**Enviada em:** quarta-feira, 5 de junho de 2024 11:40

**Para:** Max Tulio Ribeiro Menezes <max.menezes@cgu.gov.br>; Edivaldo Martins Nobre <edivaldo.nobre@cgu.gov.br>; Gideao Gomes Ferreira <gideao.ferreira@cgu.gov.br>

**Cc:** Solange Machado Vieira <solange.vieira@cgu.gov.br>; Francisco das Chagas de Moura Silva <fchagas@cgu.gov.br>; Sandra Santos da Silva <sandra.silva@cgu.gov.br>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <paulo.assis@cgu.gov.br>; Rejane de Sa Goncalves Fonteles <rejane.fonteles@cgu.gov.br>; Jeizyane Nayara da Silva Barrozo <jeizyane.barrozo@cgu.gov.br>

**Assunto:** Nova contratação Secretariado - CGU – R/RR

Prezados, boa tarde!

De ordem da Coordenadora-Geral de Logística, Patrimônio e Engenharia, por orientação da COLIC, torna-se necessária a manifestação da CGU – R/RR justificando a necessidade do posto de Técnico em Secretariado e motivo pelo qual a mesma está impossibilitada de elaborar a sua própria contratação. Essa motivação é necessária para registro no processo de Licitação em andamento.

Além disso, em virtude da dificuldade de encontrar contratos para essa Regional, solicitamos auxílio para elaboração de pesquisa de preços para o posto em questão. Como não foi encontrada CCT referente ao posto no respectivo estado, é necessária a realização de uma pesquisa de mercado usando como base contratos vigentes de outros órgãos públicos do local, conforme IN 65/2021.

Devido ao prazo de contratação, necessitamos de resposta até o dia 06/06/2024.

Qualquer dúvida estamos à disposição.

Atenciosamente,

**Bruno Ferruzzi Zopolato**  
Técnico Federal de Finanças e Controle

COASP/CGLPE/DGC/SE - CGU  
+55(61)2020-7103 2020-7283



**De:** Max Tulio Ribeiro Menezes <[max.menezes@cgu.gov.br](mailto:max.menezes@cgu.gov.br)>  
**Enviada em:** quinta-feira, 7 de março de 2024 12:24  
**Para:** Bruno Ferruzzi Zopolato <[bruno.zopolato@cgu.gov.br](mailto:bruno.zopolato@cgu.gov.br)>  
**Cc:** Francisco das Chagas de Moura Silva <[fchagas@cgu.gov.br](mailto:fchagas@cgu.gov.br)>; Sandra Santos da Silva <[sandra.silva@cgu.gov.br](mailto:sandra.silva@cgu.gov.br)>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <[paulo.assis@cgu.gov.br](mailto:paulo.assis@cgu.gov.br)>; Edivaldo Martins Nobre <[edivaldo.nobre@cgu.gov.br](mailto:edivaldo.nobre@cgu.gov.br)>; Gideao Gomes Ferreira <[gideao.ferreira@cgu.gov.br](mailto:gideao.ferreira@cgu.gov.br)>  
**Assunto:** RES: Nova contratação Secretariado

Bom dia, Bruno e demais colegas,

Em atenção à vossa mensagem, informo que temos interesse em manter o posto, o qual é de suma importância para o bom funcionamento das atividades desta Regional Roraima.

Atenciosamente,

**Max Tulio Ribeiro Menezes**  
*Auditor Federal de Finanças e Controle*  
Superintendente  
Controladoria Regional da União no Estado de Roraima – CGU/RR  
+55 (95) 3212-5227



**De:** Bruno Ferruzzi Zopolato <[bruno.zopolato@cgu.gov.br](mailto:bruno.zopolato@cgu.gov.br)>

**Enviada em:** terça-feira, 5 de março de 2024 11:28

**Para:** Max Tulio Ribeiro Menezes <[max.menezes@cgu.gov.br](mailto:max.menezes@cgu.gov.br)>

**Cc:** Francisco das Chagas de Moura Silva <[fchagas@cgu.gov.br](mailto:fchagas@cgu.gov.br)>; Sandra Santos da Silva <[sandra.silva@cgu.gov.br](mailto:sandra.silva@cgu.gov.br)>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <[paulo.assis@cgu.gov.br](mailto:paulo.assis@cgu.gov.br)>

**Assunto:** Nova contratação Secretariado

Prezado Max Tulio, boa tarde!

Tendo em vista que a vigência do Contrato nº 12/2019 (Secretariado) se encerra no dia 01/09/2024, está sendo iniciado um novo processo de contratação para garantir a continuidade da prestação dos serviços.

Sendo assim, considerando que a CGU – R/RR consta com um posto de Técnico em Secretariado, gostaríamos de saber se a regional em questão tem o interesse em manter esse posto na futura contratação que ficará sob responsabilidade e fiscalização da COASP/CGLPE/DGC/SE.

Aguardo retorno,  
Atenciosamente

**Bruno Ferruzzi Zopolato**

Técnico Federal de Finanças e Controle

[COASP/CGLPE/DGC/SE - CGU](#)

+55(61)2020-7103 2020-7283



**RES: Nova contratação Secretariado - CGU – R/RJ**

Roberta Rubino Ramos <roberta.ramos@cgu.gov.br>  
em nome de

CGURJ - NAD <cgurj-nad@cgu.gov.br>

Qua, 05/06/2024 16:26

Para: Bruno Ferruzzi Zopolato <bruno.zopolato@cgu.gov.br>

Cc: Solange Machado Vieira <solange.vieira@cgu.gov.br>; Francisco das Chagas de Moura Silva <fchagas@cgu.gov.br>; Sandra Santos da Silva <sandra.silva@cgu.gov.br>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <paulo.assis@cgu.gov.br>; Rejane de Sa Goncalves Fonteles <rejane.fonteles@cgu.gov.br>; Jeizyane Nayara da Silva Barrozo <jeizyane.barrozo@cgu.gov.br>; Carlos Henrique de Castro Ribeiro <carlos.h.ribeiro@cgu.gov.br>; Cristina Correia da Silva Lomba <cristina.lomba@cgu.gov.br>

 3 anexos (10 MB)

17303905000062023000.zip; 92546405000192023001.zip; 92639405000052023002.zip;

Prezado, Bruno!

De ordem, reafirmamos o interesse da CGU-R/RJ em permanecer com 1 posto de Secretariado Executivo dada a importância deste trabalho no sentido de auxiliar o Superintendente em atividades como: agendamento de reuniões, atendimento de ligações telefônicas, elaboração de ofícios, recebimento e encaminhamento de processos eletrônicos no SEI, atualização da Intra da Regional, gerenciamento de correspondências direcionadas ao gabinete, atualização da planilha de auditores internos das unidades auditadas facilitando a comunicação entre os órgãos, dentre outras atividades que não são rotineiras.

Ressaltamos, ainda, que as contratações de serviços desta CGU-R/RJ são realizadas por meio da SRA/RJ e, uma vez questionada sobre a possibilidade desta contratação, nos foi informado que o contrato de terceirização não contempla o posto de Secretariado Executivo.

Por fim, encaminhamos uma pesquisa de mercado usando base de contratos vigentes de outros órgãos públicos localizados no Rio de Janeiro, realizada no portal <https://paineldeprecos.planejamento.gov.br/>.

Atenciosamente,

Roberta Rubino Ramos

Núcleo de Apoio Administrativo – NAD/RJ

Controladoria Regional da União no Estado do Rio de Janeiro

+55 (21) 2153-1921/1902



**De:** Bruno Ferruzzi Zopolato <bruno.zopolato@cgu.gov.br>

**Enviada em:** quarta-feira, 5 de junho de 2024 12:33

**Para:** CGURJ - NAD <cgurj-nad@cgu.gov.br>; Carlos Henrique de Castro Ribeiro <carlos.h.ribeiro@cgu.gov.br>; Roberta Rubino Ramos <roberta.ramos@cgu.gov.br>

**Cc:** Solange Machado Vieira <solange.vieira@cgu.gov.br>; Francisco das Chagas de Moura Silva <fchagas@cgu.gov.br>; Sandra Santos da Silva <sandra.silva@cgu.gov.br>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <paulo.assis@cgu.gov.br>; Rejane de Sa Goncalves Fonteles <rejane.fonteles@cgu.gov.br>; Jeizyane Nayara da Silva Barrozo <jeizyane.barrozo@cgu.gov.br>

**Assunto:** Nova contratação Secretariado - CGU – R/RJ

Prezados, boa tarde!

De ordem da Coordenadora-Geral de Logística, Patrimônio e Engenharia, por orientação da COLIC, torna-se necessária a manifestação da CGU – R/RJ justificando a necessidade do posto de Secretariado Executivo e motivo pelo qual a mesma está impossibilitada de elaborar a sua própria contratação. Essa motivação é necessária para registro no processo de Licitação em andamento.

Além disso, em virtude da dificuldade de encontrar contratos para essa Regional, solicitamos auxílio para elaboração de pesquisa de preços para o posto em questão. Como não foi encontrada CCT referente ao posto no respectivo estado, é necessária a realização de uma pesquisa de mercado usando como base contratos vigentes de outros órgãos públicos do local, conforme IN 65/2021.

Devido ao prazo de contratação, necessitamos de resposta até o dia 06/06/2024.

Qualquer dúvida estamos à disposição.

Atenciosamente,

**Bruno Ferruzzi Zopolato**

Técnico Federal de Finanças e Controle

COASP/CGLPE/DGC/SE - CGU

+55(61)2020-7103 2020-7283





**De:** Roberta Rubino Ramos <[roberta.ramos@cgu.gov.br](mailto:roberta.ramos@cgu.gov.br)> **Em nome de** CGURJ - NAD

**Enviada em:** quinta-feira, 7 de março de 2024 10:15

**Para:** Bruno Ferruzzi Zopolato <[bruno.zopolato@cgu.gov.br](mailto:bruno.zopolato@cgu.gov.br)>

**Cc:** Francisco das Chagas de Moura Silva <[fchagas@cgu.gov.br](mailto:fchagas@cgu.gov.br)>; Sandra Santos da Silva <[sandra.silva@cgu.gov.br](mailto:sandra.silva@cgu.gov.br)>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <[paulo.assis@cgu.gov.br](mailto:paulo.assis@cgu.gov.br)>; Marcelo Fonseca de Azevedo <[marcelo.azevedo@cgu.gov.br](mailto:marcelo.azevedo@cgu.gov.br)>

**Assunto:** RES: Nova contratação Secretariado

Prezado Bruno,

De ordem, informamos que esta Regional CGU-R/RJ tem o interesse em manter o posto de Secretariado Executivo na futura contratação que ficará sob responsabilidade e fiscalização da COASP/CGLPE/DGC/SE.

Atenciosamente,

Roberta Rubino Ramos

*Chefe do Núcleo de Apoio Administrativo – NAD/RJ*

*Controladoria Regional da União no Estado do Rio de Janeiro*

+55 (21) 2153-1921/1902



**De:** Bruno Ferruzzi Zopolato <[bruno.zopolato@cgu.gov.br](mailto:bruno.zopolato@cgu.gov.br)>

**Enviada em:** segunda-feira, 4 de março de 2024 17:30

**Para:** Roberta Rubino Ramos <[roberta.ramos@cgu.gov.br](mailto:roberta.ramos@cgu.gov.br)>; Marcelo Fonseca de Azevedo <[marcelo.azevedo@cgu.gov.br](mailto:marcelo.azevedo@cgu.gov.br)>

**Cc:** Francisco das Chagas de Moura Silva <[fchagas@cgu.gov.br](mailto:fchagas@cgu.gov.br)>; Sandra Santos da Silva <[sandra.silva@cgu.gov.br](mailto:sandra.silva@cgu.gov.br)>; Paulo Leonardo Botelho de Assis <[paulo.assis@cgu.gov.br](mailto:paulo.assis@cgu.gov.br)>

**Assunto:** Nova contratação Secretariado

Prezados, boa tarde!

Tendo em vista que a vigência do Contrato nº 12/2019 (Secretariado) se encerra no dia 01/09/2024, está sendo iniciado um novo processo de contratação para garantir a continuidade da prestação dos serviços.

Sendo assim, considerando que a CGU – R/RJ consta com um posto de Secretariado Executivo, gostaríamos de saber se a regional em questão tem o interesse em manter esse posto na futura contratação que ficará sob responsabilidade e fiscalização da COASP/CGLPE/DGC/SE.

Aguardo retorno,

Atenciosamente

**Bruno Ferruzzi Zopolato**  
Técnico Federal de Finanças e Controle  
[COASP/CGLPE/DGC/SE - CGU](#)  
+55(61)2020-7103 2020-7283





**Anexo II - CCT DF 2024.pdf**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000005/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/01/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR072150/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.200775/2024-09  
**DATA DO PROTOCOLO:** 03/01/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA;

E

SINDICATO DAS SECRETARIAS E DOS SECRETARIOS DO DF , CNPJ n. 00.580.613/0001-45, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROSINEIDE DA SILVA FERNANDES DE LIMA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos profissionais secretários e secretárias que se ativam nas empresas de prestação de serviços terceirizáveis**, com abrangência territorial em **DF**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, os empregadores aqui representados estão sujeitos ao pagamento dos seguintes PISOS SALARIAIS:

<b>Técnico em Secretariado (CBO 3515-05)</b>	R\$ 2.891,28
<b>Secretário-Executivo (CBO 2523-05)</b>	R\$ 5.648,08
<b>Secretário-Executivo Bilíngue (CBO 2523-10)</b>	R\$ 6.398,62

**Parágrafo Primeiro** – As funções acima, de acordo com a descrição contida no respectivo CBO fornecido pelo Ministério do Trabalho e Emprego, são as seguintes:

**TÉCNICO EM SECRETARIADO – CBO 3515-05**

**Resumo das funções:** Os trabalhadores deste grupo de base exercem tarefas secretariais. Suas funções consistem em: providenciar as entrevistas de seus chefes e atender às chamadas telefônicas; reproduzir à máquina textos orais ou escritos; redigir a correspondência, documentos, relatórios e outros textos similares.

**Detalhes das funções:** Executa tarefas relativas à anotação, redação, datilografia e organização de documentos e a outros serviços de escritório, como recepção, registro de compromissos e informações,

principalmente junto aos cargos diretivos de uma organização, procedendo segundo normas específicas rotineiras ou de acordo com seu próprio critério, para assegurar e agilizar o fluxo de trabalhos administrativos da empresa: anota ditados de cartas, de relatórios e de outros tipos de documentos, taquigrafando-os ou tomando-os em linguagem corrente, para datilografá-los e providenciar a expedição e/ou arquivamento dos mesmos; datilografa as anotações, tarefas, gráficos e outros documentos, apresentando-os na forma padronizada ou segundo seu próprio critério, para providenciar a reprodução e despacho dos mesmos; redige a correspondência e documentos de rotina, observando os padrões estabelecidos de forma e estilo para assegurar o funcionamento do sistema de comunicação interna e externa; organiza os compromissos de seu chefe, dispondo horários de reuniões, entrevistas e solenidades, especificando os dados pertinentes e fazendo as necessárias anotações em agendas, para lembrar-lhe e facilitar-lhe o cumprimento das obrigações assumidas; recebe as pessoas que se dirigem ao seu setor, tomando ciência dos assuntos a serem tratados, para encaminhá-las ao local conveniente ou prestar-lhes as informações desejadas; organiza e mantém um arquivo privado de documentos referentes ao setor, procedendo à classificação, etiquetagem e guarda dos mesmos, para conservá-los e facilitar a consulta; faz a coleta e o registro de dados de interesses referentes ao setor, comunicando-se com as fontes de informações e efetuando as anotações necessárias, para possibilitar a preparação de relatório ou estudo da chefia; faz chamadas telefônicas, requisições de material de escritório, registro e distribuição de expedientes e outras tarefas correlatas, seguindo os processos de rotina e seu próprio critério, para cumprir e agilizar os serviços de seu setor em colaboração com a chefia. Podem manipular máquina de estenotipia, máquinas de calcular, copiadoras e outras máquinas simples. Pode acompanhar a direção em reuniões. Pode especializar-se em secretariar uma determinada unidade de trabalho ou pessoa, ou ainda no emprego de um ou vários idiomas e ser designado de acordo com a especialização.

#### SECRETÁRIO EXECUTIVO – CBO 2523-05

**Resumo das Funções:** Executa tarefas relativas à anotação, redação, organização de documentos e a outros serviços, junto aos cargos diretivos de uma empresa, desempenhando estas atividades segundo especificações ou usando seu próprio critério, para assegurar e ativar o desenvolvimento dos trabalhos administrativos da mesma.

**Detalhes das Funções:** desempenha tarefas similares às que realiza o secretário, em geral (3-21.05), porém é especializado em controlar agendas, marcar entrevistas, cuidar dos compromissos externos e até mesmo particulares, domínio perfeito do português. É responsável pela coordenação e chefia das atividades e pessoal a ela subordinada.

#### SECRETÁRIO BILÍNGUE – CBO 2523-10

**Resumo das Funções:** Executa tarefas relativas à anotação, redação, datilografia e organização de documentos e a outros serviços de escritório, junto aos cargos diretivos de uma empresa, desempenhando estas atividades segundo especificações ou usando seu próprio critério, para assegurar e ativar o desenvolvimento dos trabalhos administrativos da mesma:

**Detalhes das Funções:** desempenha tarefas similares às que realiza o secretário, em geral (3-21.05), porém é especializado em fazer versões e traduções em idiomas diversos, para atender às necessidades de comunicação da empresa.

**Parágrafo Segundo** – Nenhum secretário abrangido pela presente Convenção Coletiva poderá perceber salário inferior ao piso salarial, fixado no **caput** desta Cláusula, salvo em situações específicas negociadas através de Acordo Coletivo fixado entre o SISDF, o empregador interessado e a anuência do SEAC/DF.

### REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A todos os trabalhadores da categoria profissional, secretários e secretárias, ficam garantidos **os seguintes reajustes: de 7,50%** (sete vírgula cinquenta por cento) sobre os salários vigentes em dezembro de 2023 **até R\$ 2.999,99** (dois mil novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos); e **de 5,00%** (cinco por cento) sobre os salários acima de **R\$ 3.000,00** (três mil reais) vigentes em dezembro de 2023.

### PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

#### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

O pagamento do salário será feito **até o 5º (quinto) dia útil**, mediante recibo, fornecendo-se cópia ao profissional secretário, com a identificação da empresa, e no qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e o desconto, inclusive para a Previdência Social, e do valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas ficam obrigadas a discriminar as nomenclaturas corretas referentes a cada desconto sofrido no pagamento do empregado, principalmente as alusivas às faltas, penalidades, mensalidade do sindicato, contribuição social, taxa assistencial, adiantamento salarial, dentre outros.

**Parágrafo Segundo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, o pagamento do salário poderá ser feito **até o 5º (quinto) dia útil bancário**, obedecendo as demais disposições prescritas no **caput**.

## CLÁUSULA SEXTA - MULTA POR ATRASO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO

Fica assegurada a multa de **1/30** (um trinta avos) para os **associados** ao SISDF e **1/60** para os **não associados**, do respectivo salário do profissional secretário, por dia de atraso, limitada a metade do teto da remuneração mensal, a ser revertida em favor da secretária/secretário, caso a empresa, por sua culpa exclusiva, não efetue o pagamento do salário conforme estabelecido na **Cláusula Quinta**.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo eventual erro na folha de pagamento, as empresas pagarão aos empregados as diferenças no prazo de até 10 (dez) dias consecutivos, a contar da comunicação, por escrito, feita pelo trabalhador ao empregador, sob pena da empresa pagar a multa citada no **caput** desta cláusula.

## ISONOMIA SALARIAL

### CLÁUSULA SÉTIMA - IGUALDADE DE REMUNERAÇÃO

Fica garantida a igualdade de remuneração da mão-de-obra feminina e masculina, pelo exercício de trabalho de igual valor, efetuado na mesma empresa, em serviço equivalente.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA OITAVA - SOBRE OS DIAS PARADOS

Os Sindicatos convenientes se comprometem a envidar esforços junto aos tomadores dos serviços para evitar qualquer desconto nos salários dos Profissionais Secretários, na hipótese de deflagração de eventual movimento grevista.

**Parágrafo Primeiro** – Caso seja possível a compensação de jornada, mediante anuência do tomador de serviço, as empresas não descontarão os dias parados.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados não sofrerão penalidades pelas faltas decorrentes do movimento grevista, salvo quando a mesma for considerada abusiva ou descumpra a legislação vigente.

**Parágrafo Terceiro** – Nos dias de paralização, os benefícios (VT e VA), serão descontados, independentemente de o movimento grevista ser considerado ilegal ou não, obedecendo as regras prescritas nos **parágrafos segundo** da cláusula Décima Quarta (**auxílio alimentação**) e **primeiro** da cláusula Décima Quinta (**vale transporte**).

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

### CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas se obrigam a não efetuarem descontos nos salários de seus empregados a título de adiantamento salarial superior a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal de cada trabalhador, salvo na hipótese de rescisão contratual, quando então o desconto poderá ser feito na integralidade do saldo existente.

**Parágrafo Primeiro** – A inobservância do **caput** desta cláusula tornará sem efeito o desconto efetuado, ficando a empresa faltante obrigada a reembolsar o trabalhador o valor do desconto implementado, salvo se houver manifestação dos dois sindicatos em sentido contrário, após justificativa da empresa.

**Parágrafo Segundo** – A antecipação salarial poderá ser promovida pela empresa, mediante crédito em conta corrente ou concessão deste benefício, via cartão magnético fornecido pela empresa.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

### 13º SALÁRIO

#### CLÁUSULA DÉCIMA - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas deverão efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, para todos os seus secretários e secretárias, em única parcela, até o dia 18 de dezembro de 2024.

**Parágrafo Único** – O não pagamento no prazo estabelecido, acarretará multa diária de 1% (um por cento) do valor do salário do secretário, revertido para o mesmo, desde que o atraso não tenha sido motivado pelo tomador dos serviços.

## OUTRAS GRATIFICAÇÕES

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DO SUBSTITUTO

Os **secretários admitidos** não poderão receber salário inferior ao do **secretário demitido**, desde que desenvolvam atividade da mesma natureza, com igual produtividade e com mesma perfeição técnica. Caso o empregado demitido tenha executado mais de dois anos de contrato de emprego, o benefício estipulado nesta Cláusula não será exigível ou aplicável.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Em caso de substituição eventual e não se tratando de trabalho intermitente, o substituto receberá, desde o primeiro dia e somente enquanto perdurar a situação, o correspondente à diferença de seu salário e do substituído, desde que desenvolva atividade da mesma natureza, com igual produtividade e com mesma perfeição técnica.

**Parágrafo Único** – Para fins do disposto nesta cláusula, considere-se de caráter não eventual a que perdurar por período igual ou superior a 30 (trinta) dias contínuos e não intermitentes.

## ADICIONAL NOTURNO

#### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno será pago com o adicional de 20% (vinte por cento), a incidir sobre o salário hora, calculado sobre o salário fixo, às horas trabalhadas entre 22h e 5h.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

## CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder a seus profissionais secretários, nos dias efetivamente trabalhados, desde que supere as 4 (quatro) horas trabalhadas, o auxílio-alimentação no valor de R\$ 42,58 (quarenta e dois reais e cinquenta e oito centavos), a partir de 1º de janeiro de 2024, sendo que este deverá ser fornecido de uma única vez, a cada 30 (trinta dias). A presente parcela não integra os salários por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado exclusivamente por cartão alimentação. Sendo vedada a portabilidade entre operadoras a pedido do trabalhador, bem como sendo proibido a substituição do vale alimentação pelo fornecimento de marmiteira, ou similar, ou cesta básica.

**Parágrafo Segundo** – DOENÇA OU FALTA DO EMPREGADO – Nos períodos de afastamento ou falta do empregado ao serviço por qualquer motivo, este não receberá o vale-alimentação correspondente aos dias de suas ausências, só podendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte. O desconto não se aplica para as folgas compensadas que tenham sido concedidas por liberalidade do tomador.

**Parágrafo Terceiro** – No ato da contratação e de forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento de ajuda de custo em pecúnia, sem que esse integre a remuneração e qualquer de seus reflexos, inclusive a não incidência previdenciária.

**Parágrafo Quarto** – Em cumprimento à legislação que regulamenta o benefício do PAT, fica estabelecido que as empresas procederão ao desconto no valor facial do vale alimentação, limitado ao valor de até R\$ 0,70 (setenta centavos), **aos trabalhadores não associados ao SISDF**, que deverá ser multiplicado pelo número total de vales alimentação fornecidos ao trabalhador, **descontado no contracheque**.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - VALE TRANSPORTE

Fica assegurado a todos os profissionais secretários(as), mediante preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência/trabalho e vice-versa, para satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto no 95.247/87, que regulamenta a Lei no 7.619/87 e as previstas na Lei no 7.418/85.

**Parágrafo Primeiro** – Para os profissionais secretários(as) beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei. Ocorrendo falta do trabalhador no mês em curso, os ajustes serão realizados no mês subsequente, proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedido para o novo período.

**Parágrafo Segundo** – Nos períodos de afastamentos do profissional secretário(a) de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de decretação de nova crise sanitária, as empresas poderão conceder o benefício do vale transporte em espécie e diretamente ao profissional secretário(a), sem que descaracterize a natureza do benefício, em consonância com os precedentes do STF (RE 487.410, RE 476.994 e RE 590.335 AGR).

**Parágrafo Quarto** – A ausência profissional secretário ao serviço, em razão do não fornecimento do Vale-Transporte, não deverá ser considerado falta.

**Parágrafo Quinto** – Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao profissional secretário(a) e caso o profissional secretário(a) pague a passagem para não faltar ao trabalho, o ressarcimento deverá ser em conta corrente, nunca em depósito na conta do vale-transporte.

**Parágrafo Sexto** – Em cumprimento ao art. 4º da Lei 7.418/85, o pagamento de vales-transportes com valores diferenciados aos profissionais secretários(as) que residirem no entorno do Distrito Federal está condicionado à comprovação de residência pelo profissional secretário(a), sendo vedada qualquer alteração adicional no prazo de 6 (seis) meses. Os tomadores serão informados sobre qualquer alteração e se obrigam ao pagamento de eventuais diferenças decorrentes deste ônus trabalhista.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PLANO AMBULATORIAL

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório, por parte das empresas, a cotação em suas planilhas de custo, o plano ambulatorial no valor de **R\$ 180,00** (cento e oitenta reais), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. O referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao SISDF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, com o objetivo de prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convênio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

**Parágrafo Primeiro** – O Sindicato Laboral firmará convênio com empresa de saúde de boa reputação no mercado. O benefício do plano ambulatorial previsto no **caput** não obriga o trabalhador a sua filiação ao SISDF. Optando o empregado por participar de outro plano de saúde contratado, deverá ele contribuir com sua cota-parte.

**Parágrafo Segundo** – O benefício devido ao Sindicato Laboral, de acordo com a previsão contida no **caput**, deverá ser recolhido pela empresa ao SISDF, até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente a que se refere.

**Parágrafo Terceiro** – Os sindicatos, profissional e da categoria econômica, ingressarão, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do plano ambulatorial, visando assim à implantação e manutenção da presente cláusula.

**Parágrafo Quarto** – A participação do empregado e de seus dependentes será de acordo com o que for preconizado no convênio citado no **caput** e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).

**Parágrafo Quinto** – O não cumprimento desta cláusula no caso de repasses ao Sindicato Laboral, obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 1% (um por cento) sobre o valor devido, em benefício do Sindicato Laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

**Parágrafo Sexto** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano ambulatorial, o valor previsto no **caput** é devido.

**Parágrafo Sétimo** – As empresas, através do SISDF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano ambulatorial contratado pelo SISDF e oferecido aos empregados, bem como à destinação dos valores por ele recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada ao SISDF. Após o recebimento do requerimento, o SISDF deverá apresentar os documentos solicitados em até 72 (setenta e duas) horas.

**Parágrafo Oitavo** – Poderá ser formada a qualquer tempo, comissão intersindical com vistas a obter melhorias na concessão do plano ambulatorial oferecido aos empregados, inclusive quanto à redução do valor da mensalidade devida a tal título. Havendo alteração do valor, as partes assinarão termo aditivo com as modificações acordadas entre si.

**Parágrafo Nono** – Será de responsabilidade exclusiva do SISDF, a manutenção e pagamento do Plano Ambulatorial do trabalhador (a) afastado em benefício Previdenciário e Auxílio Maternidade, pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias, desde que o profissional esteja ativado junto ao plano administrado pelo SISDF. Findo este prazo o trabalhador custeará o próprio benefício respeitando o valor fixado na Convenção Coletiva.

**Parágrafo Décimo** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevivendo sua aposentadoria, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento perante a operadora em plano individual, sem intermédio de sua antiga empregadora e/ou SISDF, conforme estabelecido pela ANS.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – A empresa, ao repassar o valor a que se refere o **caput** da cláusula, encaminhará ao SISDF e ao SEAC/DF a relação nominal dos empregados cujos valores estão sendo recolhidos, bem como dos profissionais mencionados no parágrafo anterior, que servirá para habilitá-lo junto ao plano ambulatorial.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Fica a critério do SISDF a destinação de parte dos recursos arrecadados com vistas à universalização do benefício.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – Na hipótese de o Tomador dos serviços, retirar ou deixar de pagar a parcela destinada à manutenção do plano ambulatorial, ficam os Sindicato Patronal e Sindicato Laboral obrigados a fazer gestão junto ao Tomador dos Serviços, na esfera administrativa e/ou judicial, para garantir este direito.

**Parágrafo Décimo Quarto** – Caso o Tomador dos serviços, mesmo após as medidas administrativas e judiciais, mantenha a suspensão do pagamento, a empresa possui o direito de suspender o repasse da parcela, unicamente relativa ao contrato em referência, até que a pendência jurídica seja resolvida.

**Parágrafo Décimo Quinto** – Se ocorrer a suspensão do pagamento, por qualquer motivo, da parcela relativamente ao plano ambulatorial por ato unilateral do Tomador dos Serviços, a empresa comunicará aos seus empregados do contrato o fato, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte até então repassada pela empresa.

**Parágrafo Décimo Sexto** – Todo e qualquer valor destinado ao plano ambulatorial, deve ser repassado ao Sindicato Profissional no prazo indicado no **parágrafo segundo**, sob pena de ser caracterizada apropriação indébita e a empresa responsável incorrerá em multa equivalente a 1% (um por cento), incidente sobre o valor devido.

**Parágrafo Décimo Sétimo** – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta Cláusula, as empresas que deixarem de aderir ao plano ambulatorial gerido pelo Sindicato Laboral, salvo a hipótese prevista no **parágrafo décimo terceiro**, além de assumirem por conta e risco o tratamento ambulatorial do trabalhador, incorrerão na penalidade de **R\$ 180,00** (cento e oitenta reais), por empregado, por mês, revertida ao Sindicato Laboral.

**Parágrafo Décimo Oitavo** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF.

## AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - SEGURO DE VIDA E ASSISTÊNCIA FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da **Assistência Funeral** no valor de **R\$ 5.000,00** (cinco mil reais) e **Seguro de Vida** no valor de **R\$ 6.000,00** (seis mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com Seguradora, em benefício do empregado efetivo ou não afastado há mais de 12 (doze) meses.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora no valor mensal de **R\$ 3,30** (três reais e trinta centavos) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará, mensalmente, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.



**Parágrafo Quinto** – Os benefícios descritos no **caput** serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

**Parágrafo Sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O benefício assistencial funeral deverá ser incluído no valor prescrito no **caput**.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – O SEAC/DF se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu website, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao SISDF promover a mesma divulgação.

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – As empresas que deixarem de aderir à apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirão por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de **R\$ 12.000,00** (doze mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por ser um benefício ao trabalhador.

## AUXÍLIO CRECHE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE

Comprovada a inscrição dos filhos de empregados em creche particular, as empresas deverão solicitar o reembolso de valores, limitados a **R\$ 252,00** (duzentos e cinquenta e dois reais) por filho, ao tomador de serviço o reembolso dos valores despendidos pelos empregados, mediante a apresentação da nota fiscal correspondente ao pagamento pelo trabalhador. Na hipótese do tomador não repassar o valor, fica a empresa desobrigada de qualquer obrigação junto ao empregado.

**Parágrafo Único** – Os valores referidos no **caput** não integram as verbas trabalhistas, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESPESAS DE VIAGEM

Desde que previsto em Edital de Licitação, a empresa fica obrigada a reembolsar todas as despesas de viagem a serviço, compreendendo refeições, hospedagem e transporte, prevalecendo o custo médio de despesas da região.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Fica convencionado que, as empresas pagarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 12,50** (doze reais e cinquenta centavos), por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, públicos ou privados, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços. Valor esse a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês

subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico para todos os trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro** – O SISDF contratará operadora especializada em Plano Odontológico com capacidade e eficiência de atendimento a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva dentro do Distrito Federal.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que não recolher ou repassar o auxílio odontológico, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação Judicial pertinente, observado o disposto na cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

**Parágrafo Quarto** – Para dar plena efetividade no cumprimento integral do atendimento odontológico, o SISDF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

**Parágrafo Quinto** – É de única e exclusiva responsabilidade do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração, cabendo a este estabelecer os critérios e condições da prestação de serviços abrangidos pela Assistência Odontológica, bem como será de competência exclusiva do Sindicato Laboral, tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários.

**Parágrafo Sexto** – Cessando ou não havendo repasse ao Sindicato Laboral, do valor convencionado para o auxílio odontológico, as assistências e/ou atendimentos serão suspensos de imediato, ficando o SISDF isento de qualquer responsabilidade, presente ou futura.

**Parágrafo Sétimo** – Será contratada operadora especializada em plano odontológico, devidamente registrada na ANS.

**Parágrafo Oitavo** – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta cláusula, as empresas que deixarem de aderir ao plano odontológico gerido pelo Sindicato Laboral, além de assumirem por conta e risco o tratamento dentário do trabalhador, incorrerão na penalidade da seguinte forma:

a) multa no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor de R\$ 12,50 (doze reais e cinquenta centavos), até 60 (sessenta) dias de descumprimento;

b) multa no percentual de 100% (cem por cento) após 61 (sessenta e um) dias de descumprimento.

**Parágrafo Nono** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONVÊNIOS**

Os convênios assinados pelo Sindicato Laboral, em relação aos quais os empregados das empresas aderirem, de forma escrita, e que requerem desconto nos recibos de pagamentos, cujos valores serão descontados pelas empresas, desde que o empregado autorize por escrito, e repassados para o Sindicato Laboral até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

**Parágrafo Único** – Os empregados que atuam em funções administrativas, nas empresas de asseio e conservação e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico sediadas no Distrito Federal, poderão aderir a todos convênios administrados pelo SISDF, inclusive o plano ambulatorial com ou sem a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - REGISTRO PROFISSIONAL**

As empresas ficam terminantemente proibidas de contratar para as funções de Técnico em Secretariado e/ou Secretário Executivo, trabalhadores sem o Registro Profissional, obtido na SRTb/ME, exigido no Art. 6º da Lei 7377/85 (modificada pela Lei 9621/96) de Regulamentação da Profissão.

**Parágrafo Primeiro** – Ainda em cumprimento a lei de regulamentação, as Empresas deverão exigir, no ato da admissão, a certificação específica de TÉCNICO EM SECRETARIADO para exercício do cargo de Técnico em Secretariado e a de SECRETÁRIO EXECUTIVO para o exercício do cargo de Secretário Executivo, não sendo permitida a contratação de outra forma.

**Parágrafo Segundo** – As empresas que mantêm em seus quadros secretários com certificação diferente do cargo exercido, deverão corrigir o equívoco, sob pena de responderem por desvio de função.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas deverão encaminhar ao SISDF, sempre que solicitadas, a listagem dos secretários com cópia dos respectivos diplomas e/ou certificados.

## DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES DAS RESCISÕES

As rescisões dos contratos de trabalho dos profissionais secretários **associados ao SISDF**, a partir de 12 (doze) meses de empresa, deverão ser assistidas pelo **Sindicato Laboral**.

**Parágrafo Primeiro** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF que rescindirem o contrato de trabalhador com menos de 30 (trinta) meses de empresa, será dispensada a homologação presencial, desde que enviem ao SISDF, por meio digital, o TRCT, extrato do FGTS, GFIP e comprovantes de pagamento. Em caso de ressalva específica e discriminada, a empresa e o funcionário serão convocados para homologação presencial.

**Parágrafo Segundo** – As empresas fornecerão aos empregados, no ato da homologação, cópia do atestado de afastamento e salário – AAS, bem como carta de apresentação.

**Parágrafo Terceiro** – No caso de impedimento da homologação da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SISDF fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) parte(s), com indicação obrigatória da finalidade do comparecimento (homologação) em referência ao trabalhador ou rol de trabalhadores, desde que devidamente demonstrada a ciência do empregado no aviso prévio, ou por qualquer meio eletrônico, ou escrito. No caso de notificação impressa, exigir-se-á a assinatura do colaborador.

**Parágrafo Quarto** – Todas as empresas são obrigadas a apresentar, no ato da homologação das rescisões contratuais, as guias de pagamento ou depósito das contribuições e mensalidades sindicais devidas ao SISDF e ao SEAC/DF.

**Parágrafo Quinto** – A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo anterior, implicará na aplicação de multa diária, desde que não tenha sido motivada pelo tomador de serviços, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/50 (um cinquenta avos) para o empregador que não houver infringido a disposição dentro do período de 60 (sessenta) dias; e a 1/30 (um trinta avos) do valor do piso da categoria para o empregador reincidente na mesma prática dentro do período de 60 (sessenta) dias, sendo que em ambas as hipóteses o valor da multa está limitado a 1 (um) salário mínimo da categoria, a ser revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

**Parágrafo Sexto** – No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SISDF não poderá recusar-se a realizar as homologações, porém concederá prazo de 5 (cinco dias) para comprovação do pagamento, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior até à sua efetiva comprovação.

**Parágrafo Sétimo** - O Sindicato Laboral deverá ressaltar todas as parcelas que entenda serem devidas ao empregado, sendo vedada a realização de ressalva genérica ao pedido de rescisão ou de quitação homologado pelo SISDF, devendo o SISDF fazer constar expressamente quais direitos não foram satisfeitos à data de sua intervenção.

**Parágrafo Oitavo** – Em havendo pagamento direto na conta corrente do empregado ou não, o prazo para homologação das rescisões de contrato de trabalho é de até 25 (vinte e cinco) dias corridos, contados a partir da data de afastamento constante no TRCT, sob pena de multa constante do parágrafo 8º, do art. 477 da CLT.

**Parágrafo Nono** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor, fica o SISDF obrigado a informar oficialmente e de imediato ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos às empresas que não apresentarem as guias de pagamento especificadas no parágrafo terceiro.

**Parágrafo Décimo** – As empresas deverão agendar as homologações, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – A comunicação, pelo empregador ao empregado, sobre a data do agendamento da homologação poderá ser por e-mail, WhatsApp, Telegram ou outro meio de comunicação equivalente, desde que comprovado o envio.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Em caso de falta do trabalhador, apresentados os documentos pela empresa ao Sindicato Laboral, inclusive por meio eletrônico, a homologação deixa de ser obrigatória.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VERBAS RESCISÓRIAS**

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias do contrato de trabalho na forma e no prazo prescritos em lei vigente.

**Parágrafo Único** – Para fins informativos, o artigo 477, parágrafo sexto, da CLT estabelece que a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - DISPENSA DO TRINTÍDIO**

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, **a empresa associada ao SEAC/DF** ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional, desde que o encerramento do contrato de trabalho tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços, **exceto devolução do secretário pelo órgão**.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DO AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na Legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** – O aviso prévio será fornecido por escrito em 3 (três) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado.

**Parágrafo Segundo** – O profissional secretário que pedir demissão, ou for demitido sem justa causa, fica dispensado do cumprimento do aviso prévio no momento em que comprovar a obtenção de novo emprego, mediante contrato de trabalho, registro na CTPS e/ou Edital de Convocação de Concurso Público e/ou Edital/Portaria de nomeação, desonerando as partes do pagamento do aviso prévio não trabalhado.

**Parágrafo Terceiro** – No caso do aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado, o cumprimento do aviso se dará com a prestação de serviços pelo trabalhador no período previsto no art. 487, acrescidos dos 3 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, na forma da Lei nº 12.506/2011.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRATO INTERMITENTE**

Os sindicatos autorizam que as empresas contratem trabalhadores intermitentes, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas proporcionais, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador convocado com brevidade inferior a 72 (setenta e duas) horas não poderá ser sancionado em caso de recusa ou de não comparecimento.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 60 (sessenta) dias ininterruptos no mesmo posto de trabalho, com o mesmo endereço e mesma carga horária, deverá ser admitido como efetivo.

**Parágrafo Sexto** – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

**Parágrafo Sétimo** – Será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

**Parágrafo Oitavo** – O trabalhador fará jus ao piso salarial correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA READMITIDO**

Nos casos de readmissão na mesma empresa, dentro do prazo de 01 (um) ano, e desde que o empregado tenha trabalhado anteriormente por um período também não inferior a 1 (um) ano, para o exercício da mesma função, o profissional não estará sujeito ao contrato de experiência.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

O empregador se obriga a anotar na CTPS e registros internos de seus profissionais o cargo efetivamente exercido de acordo com suas atividades funcionais, a remuneração, quando contratados no início ou durante vigência do contrato do trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – É obrigação das empresas fornecerem cópia do contrato de trabalho no ato da admissão e alterações posteriores, sob recibo, exceto dos profissionais secretários contratados conforme a cláusula de continuidade.

**Parágrafo Segundo** – É vedado ao empregador efetuar qualquer alteração da anotação na CTPS, e registros internos de seus profissionais que descaracterize o cargo de secretária(o).

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUITAÇÃO ANUAL**

É facultado às empresas associadas ao SEAC/DF promoverem, junto ao Sindicato Laboral, a quitação anual de obrigações trabalhistas, na forma prevista em lei vigente.

**Parágrafo Primeiro** – Pelo serviço prestado, a empresa pagará ao sindicato laboral os seguintes valores:

- a) R\$ 15,00 (quinze reais) por cada uma das primeiras 500 (quinhentas) quitações;
- b) R\$ 10,00 (dez reais) por cada quitação; entre as 501 (quinhentas e uma) e as 2000 (duas mil) quitações; e
- c) R\$ 5,00 (cinco reais) por cada quitação, acima das 2001 (duas mil e uma) quitações.

**Parágrafo Segundo** – A quitação anual do trabalhador associado é gratuita.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO MENSAL**

As empresas são obrigadas a fornecer ao Sindicato da categoria profissional uma relação mensal, contendo o nome completo dos(as) secretários(as) admitidos e demitidos no referido período.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO HÍBRIDO / HOME OFFICE**

O regime de teletrabalho (home office) poderá ser instituído de acordo com o previsto nos Arts. 75-A a 75-E da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – A empresa poderá implantar ou negociar com o trabalhador o regime de trabalho híbrido – parte home office, parte presencial – para as funções de secretariado(a), cujas atividades possam ser desempenhadas fora das instalações da empresa ou do órgão.

**Parágrafo Segundo** – Fica a critério da empresa estabelecer, junto aos secretários(as) elegíveis, os dias de trabalho presencial, bem como os dias de trabalho home office. Nos dias de trabalho presencial a empresa deverá pagar o vale-transporte, para deslocamentos residência/trabalho e vice-versa, nos termos da **cláusula décima quinta** deste Instrumento Coletivo de Trabalho.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TREINAMENTO / ATUALIZAÇÃO**

Os cursos de atualização, treinamentos obrigatórios, atividades ou eventos, visando o aperfeiçoamento profissional do seu pessoal, que constituir exigência da empresa, terão todas as despesas decorrentes à sua realização arcadas pelo empregador.

**Parágrafo Primeiro** – Se o pagamento tiver sido feito antecipadamente pelo empregado, com expressa autorização do empregador, o mesmo terá direito ao reembolso do valor pago.

**Parágrafo Segundo** – O(A) secretário(a) que fizer curso de aprimoramento custeado pela empresa assume o compromisso de permanecer na mesma pelo período mínimo de 06 (seis) meses, após a conclusão do mesmo curso.

**Parágrafo Terceiro** – Poderá ser concedido ao profissional secretário(a), desde que haja anuência do tomador de serviços, 5 (cinco) dias, por ano, consecutivos ou não, para participação em cursos, congressos, seminários e outros eventos de capacitação, sem desconto nos salários e férias, mediante compensação dos dias ausentes.

## NORMAS DISCIPLINARES

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO

As empresas fornecerão cópias das penalidades aplicadas aos empregados para sua ciência, e também, encaminharão mensalmente cópia ao SISDF, que deverá ser efetivada até ao 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

## POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE

Fica pactuado que às empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidades legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possua qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao sindicato laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – Na sucessão de contratos de prestação de serviços, no segmento privado, faculta-se às empresas realocarem, dentro das mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo, com posto efetivo (não se admite reservas e feristas), o empregado que, possua mais de 05 (cinco) anos de efetivo vínculo empregatício, e a este dar estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias e condições dignas de trabalho, mediante comunicado ao trabalhador por escrito, desde que haja anuência do mesmo, vedada a aplicação aos contratos do setor público.

**Parágrafo Segundo** – Caso a empresa exerça a faculdade prevista no Parágrafo Primeiro da presente Cláusula, deverá comunicar o Sindicato Laboral no prazo de 30 (trinta) dias os empregados realocados e os respectivos postos de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Para o fiel cumprimento das condições avençadas, o tomador de serviços só poderá realizar a devolução de funcionários que não estejam atendendo com satisfação as suas necessidades, até 30 (trinta) dias que anteceder a troca de empresas, sendo vedado a devolução do trabalhador no referido período até o início do novo contrato, devendo o tomador informar quais os trabalhadores que não irão permanecer no novo contrato.

**Parágrafo Quarto** – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

I) O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará "sem justa causa" e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

II) A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período, desde que o funcionário possua a habilitação para o exercício da profissão de acordo com as Leis nº 7.377/85 e 9.261/96 e a ele concederá a estabilidade em curso.

III) No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

IV) A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços e, desde que o empregado seja admitido pela empresa sucessora, fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 12º da Lei 13.932/19, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado.

V) As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para

cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

**VI)** Havendo a necessidade de redução dos postos de serviço em uma nova contratação, a empresa que está assumindo os serviços deverá privilegiar o empregado mais antigo no posto de trabalho, de modo que o tempo do empregado na execução do serviço será o critério para a contratação. O funcionário deverá estar habilitado nos termos das Leis 7.377/85 e 9.261/96 para gozar deste benefício.

**VII)** A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, poderá priorizar o gozo de férias dos secretários(as) que não dispuseram de férias na empresa anterior.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO EMPREGADO PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Fica facultado ao empregado pessoa com deficiência (PCD) valer-se da garantia contida na **Cláusula Trigesima Quinta** ("Incentivo à Continuidade"), optando por ser contratado pela empresa sucessora, em detrimento da garantia prevista no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020.

**Parágrafo Primeiro** – As estabilidades, previstas na Cláusula Trigesima Segunda ("Incentivo à Continuidade") e no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, deverão ser observadas em sua integralidade pela empresa sucessora.

**Parágrafo Segundo** – Caso o trabalhador opte pela contratação pela empresa sucessora, a empresa sucedida estará isenta de qualquer responsabilidade em relação à estabilidade advinda do art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, bem como da nova relação contratual firmada entre empregado e empresa sucessora.

## **ESTABILIDADE MÃE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE GESTANTE**

As empresas assegurarão o emprego da secretária gestante, associada ao SISDF, desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, por 60 (sessenta dias) dias após o término da licença maternidade, inclusive nos casos de contrato por prazo determinado, de experiência e aborto não criminoso, exceto nas rescisões por justa causa e pedidos de demissão, sendo este último caso, feito sob a assistência da entidade profissional.

**Parágrafo Único** – A secretária que tiver ciência de seu estado gravídico, após a rescisão contratual, deverá notificar o empregador, por intermédio do Sindicato Laboral, no prazo de 15 (quinze) dias após a rescisão contratual, a fim de que possa ser reintegrada ao trabalho.

## **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO PARA PRESTAR SERVIÇO MILITAR**

Será garantido o emprego do trabalhador alistando, desde a data da incorporação no serviço militar, até 90 (noventa) dias, após a cessão do cumprimento, desde que se apresente à sua empregadora no prazo de 30 (trinta) dias.

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO ACIDENTADO**



Ao empregado acidentado no trabalho, ressalvada a hipótese de justa causa, é garantida estabilidade por 12 (doze) meses, nos termos da Legislação da Previdência.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para a concessão de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio natalidade, abono de permanência, atestado de afastamento do trabalho (AAT), atestado de volta ao trabalho (AVT), etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, excluindo-se os sábados.

**Parágrafo Único** – A obrigação da empresa restringe-se às informações do período em que o trabalhador prestou os serviços para a mesma.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE RAIS

As empresas ficam obrigadas a entregar a cópia da RAIS aos empregados que vierem a requerer, justificadamente, no prazo de 10 (dez) dias úteis.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho dos empregados será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo haver a compensação das 04 (quatro) horas de trabalho aos sábados ou durante a semana, a critério do empregador.

**Parágrafo Primeiro** – É facultada ao tomador de serviço, no ato do processo licitatório, a redução da jornada de trabalho semanal de 44 (quarenta e quatro) horas para 40 (quarenta) horas, sem redução salarial.

**Parágrafo Segundo** – As empresas compensarão o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período o máximo de 120 (cento e vinte) dias, desde que haja anuência do tomador de serviços.

**Parágrafo Terceiro** – A jornada de trabalho estabelecida nesta cláusula poderá ser acrescida de horas suplementares que serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, ou

**Parágrafo Quarto** – Poderá ocorrer o trabalho aos domingos e feriados, observadas as demais disposições convencionais e legais aplicáveis.

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de trabalho extra em domingos e/ou feriados, a remuneração adicional correspondente será de 100% (cem por cento) do salário/hora, sendo garantido ao(à) secretário(a) o custeio das despesas com transporte e alimentação.

**Parágrafo Sexto** – Na hipótese da ocorrência de feriados aos sábados, fica garantido ao(à) secretário(a) a dispensa da compensação das horas adicionais na semana anterior.

**Parágrafo Sétimo** – Para efeito de cálculo de pagamento de férias, 13º (décimo terceiro) salário, repouso semanal remunerado, aviso prévio e FGTS, a média de horas extras dos últimos 12 (doze) meses integrará o salário.

**Parágrafo Oitavo** – Fica garantido aos empregados que trabalham com carga horária de 06 (seis) horas diárias ou 180 (cento e oitenta) horas mensais, já computados os Descansos Semanais Remunerados

(DSR's), o piso salarial mínimo da função desempenhada, estabelecida na cláusula dos pisos salariais.

**Parágrafo Nono** – Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FREQUÊNCIA OBRIGATÓRIA ÀS REUNIÕES**

As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que convocados os(as) secretários(as) deverão ser realizados durante o expediente normal, e se estas ultrapassarem o horário normal de trabalho serão remuneradas como horas excedentes, como serviços extraordinários, por representarem tempo à disposição da empresa. O período será indenizado como horas excedentes apenas se estiverem consignadas nas folhas de ponto.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COMEMORAÇÕES CARNAVALESCAS**

No período da festa carnavalesca, as empresas deverão dispensar do trabalho seus/suas secretários(as) na segunda-feira e terça-feira em todo o expediente, e na quarta-feira, até às 12 (doze) horas, de acordo com as necessidades dos serviços e de conformidade com o expediente do tomador dos serviços.

**Parágrafo Único** – Na segunda-feira de carnaval, será comemorado o Dia do Profissional Secretário, ficando assegurada a remuneração normal e sendo expressamente proibido o trabalho nesse dia.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DO EMPREGADO ESTUDANTE**

A jornada de trabalho do empregado estudante, durante o período letivo não será prorrogada pelas empresas, exceto nos casos de extrema necessidade de serviço, desde que esses casos não caracterizem habitualidades.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DE FERIADO**

As empresas anteciparão o feriado local do dia 30 (trinta) de novembro (dia do evangélico – Lei Distrital no 893/1995) para o dia em que for comemorado o dia do servidor público (28 de outubro). Caso não haja antecipação do dia 30 (trinta) de novembro as empresas poderão compensar o referido dia em outra data.

**Parágrafo Único** – O ajuste de que trata o **caput**, está condicionado à concordância do tomador do serviço.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - INTERVALOS PARA ATIVIDADES REPETITIVAS OU EXIGENTES DE ESFORÇOS**

Todos os empregados que exercem atividades exigentes de movimentos repetitivos ou esforço dos membros superiores e coluna vertebral, nos termos da Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho e Emprego, gozarão de 10 (dez) minutos de intervalo a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, que deverão ser gozados fora do ambiente de trabalho, garantindo-se que não ocorra aumento do ritmo ou carga de trabalho em razão deste intervalo.

**Parágrafo Primeiro** – Os intervalos referidos no **caput** não serão deduzidos da duração normal de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – As empresas deverão manter convênio para o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional, conforme PCMSO/NR nº 7.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - INTERVALOS PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias, fica garantido um intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição, ficando a critério de o empregado permanecer, ou não, no local de serviço.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

Fica assegurada à secretária, a garantia dos intervalos para amamentação previstos no art. 396 da CLT.

**Parágrafo Primeiro** – Os intervalos poderão ser acumulados em um único intervalo da jornada, desde que o mesmo coincida com o horário de início ou final de um dos turnos da jornada de trabalho.

**Parágrafo Segundo** – Uma vez fixado o horário, a sua alteração somente poderá ocorrer mediante acordo entre empregada e empregador.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - BANCO DE HORAS – COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

Nos termos, ora disciplinados, fica instituído o sistema de bancos de horas com fundamento no art 59 da CLT, desde que mediante autorização do contratante.

**Parágrafo Primeiro** – Será formado um banco, proveniente das horas trabalhadas, além da jornada normal diária, as quais serão compensadas nos termos do presente Acordo.

**Parágrafo Segundo** – A composição do banco de horas se dará mediante o acúmulo, apurado por meio de cartão de ponto, de horas credoras ou devedoras.

**Parágrafo Terceiro** – As horas excedentes, a que se refere o parágrafo 2º, estarão limitadas a 02 (duas) horas diárias e 10 (dez) horas semanais, as quais serão acumuladas para futura compensação.

**Parágrafo Quarto** – Será permitido um saldo negativo de, no máximo, 20 horas a serem compensadas, conforme estabelecido nos parágrafos 6º a 11º.

**Parágrafo Quinto** – As horas que ultrapassarem o limite estabelecido no parágrafo 3º desta cláusula serão remuneradas como horas extras, em conformidade com o regulado em cláusula própria da Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Sexto** – A compensação não poderá ocorrer nas férias, feriados e dias de descanso semanal remunerado, devendo ser feita sempre no mês subsequente à apuração.

**Parágrafo Sétimo** – Sempre que houver interesse das partes para que haja a compensação, tal solicitação se dará com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Oitavo** – A cada 30 (dias) dias serão realizados balanços para apuração do saldo de horas e planejamento da compensação, devendo tal saldo ser informado ao empregado, mediante documento específico. Havendo interesse entre as partes, o saldo existente poderá ser transferido, todo ou em parte, para o próximo balanço. Poderá, ainda, o saldo apurado ser remunerado como hora extra.

**Parágrafo Nono** – A apuração e compensação de saldo negativo obedecerá ao mesmo critério do parágrafo anterior.

**Parágrafo Décimo** – Os atrasos, saídas e faltas por motivo justificado e não previsto na legislação ou na CCT, poderão ser compensados no Banco de Horas, limitando-se em a uma ocorrência por semana.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Nos casos de desligamento de empregados durante a vigência deste Acordo, a empresa estará obrigada a pagar o adicional de horas extras sobre as horas não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. Na existência de horas a compensar (saldo negativo), conforme previsto nos parágrafos 6º e 9º deste Acordo, tais horas não poderão ser descontadas das verbas rescisórias, considerando-se zerado o eventual saldo devedor.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Fica garantido ao(a) secretário(a) usufruir do recesso de final de ano, desde que haja anuência do tomador de serviços e o comprometimento de compensação de horas pelo secretário(a) até 31/12/2024, seguindo o Controle de Jornada prescrito na cláusula de Banco de Horas. Caso o trabalhador não faça a compensação das horas, o empregador poderá efetuar o desconto das horas não compensadas no mês subsequente.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- a) cartão de ponto manual;
- b) folha de frequência;
- c) biometria;
- d) controle de ponto por cartão magnético;
- e) controle de ponto por meio de aplicativo de folha de pagamento disponível em aparelhos de telefonia móvel (celular), que poderá ser do próprio funcionário;
- f) Outros sistemas de ponto eletrônico alternativos permitidos por lei.

**Parágrafo Primeiro** – As interrupções no trabalho, de responsabilidade do empregador ou tomador dos serviços, por força maior, não poderão ser descontadas ou compensadas.

**Parágrafo Segundo** – As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Controle de Jornada, ora ajustado, atende as exigências do artigo 74, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2º da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desobrigando a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO DE FALTAS DOS ESTUDANTES**

Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, quando estes forem submetidos a provas periódicas, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Único** – Cabe ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - LEI MARIA DA PENHA**

À secretária vítima de violência doméstica será assegurado o afastamento do trabalho pelo período determinado pelo Poder Judiciário, com as garantias sociais e trabalhistas, a partir da decisão judicial.

**Parágrafo Primeiro** – O afastamento a que alude o **caput** será limitado ao prazo de até 14 (quatorze) dias corridos, quando então as empresas ficam desobrigadas do seu cumprimento.

**Parágrafo Segundo** – O afastamento de que trata a presente cláusula se dará nos estritos termos da Lei nº 11.340, de 07/08/2006 (Lei Maria da Penha).

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - DECLARAÇÃO DE ACOMPANHAMENTO**

As empresas aceitarão as declarações de acompanhamento (pai e mãe acima de 70 anos) a consultas/exames pelo período expresso no atestado (considerando hora de entrada, saída e percurso), sem prejuízo a remuneração. Este benefício, como justificativa de ausência da secretária/secretário, associados ao SISDF, é limitado a 3 (três) vezes por ano.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ATESTADO E/OU DECLARAÇÃO DE COMPARECIMENTO**

Visando a manutenção da qualidade de vida e das condições saudáveis de trabalho para o seu profissional secretário, associados ao SISDF, as empresas aceitarão os atestados médicos ou declarações de profissionais de saúde que demonstrem o comparecimento a consultas e/ou exames para justificativa da ausência do profissional no período (considerando hora de entrada, saída e percurso) em que esteve sob atendimento, que poderá ser compensado sem prejuízo da remuneração, devendo o mesmo ser remetido à empresa empregadora.

### **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FÉRIAS**

As férias poderão ser concedidas integralmente ou em até 02 (dois) períodos com a anuência do trabalhador, na forma da lei vigente.

**Parágrafo Primeiro** – Na concessão das férias o início delas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados, nem com os dias 24 e 31 de dezembro.

**Parágrafo Segundo** – Em conformidade com o início das férias concedidas, o pagamento destas dar-se-á 02 (dois) dias antes do início das mesmas.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa fornecerá aviso de férias ao empregado 30 (trinta) dias antes da concessão das mesmas.

**Parágrafo Quarto** – Fica garantido o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem seu contrato rescindido sem justa causa.

**Parágrafo Quinto** – Nas escalas 5x2 (segunda à sexta-feira) o gozo das férias poderá iniciar no 1º (primeiro) dia útil subsequente ao labor, sem que isso resulte na diminuição de seu período de férias.

**Parágrafo Sexto** – As empresas envidarão esforços em priorizar a marcação de férias dos profissionais secretários(as) que coincidam com o recesso escolar, e/ou possuam, sob sua guarda ou tutela, criança com deficiência até 14 (quatorze) anos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS DA GESTANTE**

A empresa garantirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, marque seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

**Parágrafo Único** - De modo a dar efetividade a esse benefício convencional, as empresas poderão comunicar a empregada, em gozo da licença maternidade, sobre a existência dessa faculdade para que a empregada possa manifestar sua opção

## LICENÇA REMUNERADA

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIA REMUNERADA

As empresas considerarão ausências legais do(a) profissional secretário(a) associados ao SISDF, ao serviço, – que estejam adimplentes com as contribuições prescritas no Estatuto Social do SISDF – aquelas previstas na legislação vigente e nesta Convenção Coletiva de Trabalho, não sendo passíveis de punição e desconto no salário, os seguintes casos:

- a) 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendentes e descendentes, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência; a contar do primeiro dia após o evento;
- b) 5 (cinco) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c) 5 (cinco) dias consecutivos, licença paternidade, em caso do nascimento e/ou adoção de filho recém-nascido; com início no 1º dia útil subsequente a data do nascimento;
- d) 5 (cinco) dias consecutivos para internação de filhos menores de 14 anos, por ano.
- e) 1 (um) dia para acompanhamento de saúde de filho menor de 14 (quatorze) anos ou se com necessidades especiais de qualquer idade, limitado a 5 (cinco) dias por ano, desde que haja comprovação, por meio de atestado de saúde competente, a ser apresentado no 1º (primeiro) dia do retorno ao trabalho, que contenha o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante;
- f) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo;
- g) as ausências comprovadas e justificadas por meio de atestado, para exame e acompanhamento pré-natal da empregada gestante;
- h) 1 (uma) vez por semestre para participação de reunião na escola dos filhos, sem desconto no salário. O empregado deve comprovar o período da ausência ao trabalho por meio de declaração emitida pela instituição escolar.
- i) fica concedido, para os trabalhadores com mais de 40 (quarenta) anos, o abono do período (horas) descrito no atestado médico, para a realização de exames preventivos. O atestado deve ser entregue para a empresa no máximo até o primeiro dia útil após o exame.

**Parágrafo Primeiro** – As ausências acima relacionadas são oriundas de norma legal prevista na legislação vigente, não se confundindo com ausências motivadas por doença e comprovadas por meio de atestado médico.

**Parágrafo Segundo** – As ausências remuneradas para os profissionais secretários não associados ao SISDF, deverão obedecer ao prescrito na CLT.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - PREVENÇÃO AO ASSÉDIO SEXUAL / MORAL

Os empregadores adotarão política de prevenção e orientação sobre o tema assédio sexual/assédio moral para toda a empresa, criando um canal competente para denúncias, com garantia de emprego e evitando

constrangimento aos envolvidos.

**Parágrafo único** – Serão desenvolvidos mecanismos de investigação, adequação e punição para os casos de culpa comprovada.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Para o cumprimento dos artigos 20 e 21 da Lei 8.213, de 24 de julho de 1991, serão considerados acidentes de trabalho, além dos ali elencados, os que tenham causa ocupacional, de acordo com a OMS e OIT, bem como os distúrbios psíquicos adquiridos em decorrência das condições de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** – Em caso de acidentes, os empregadores comunicarão imediatamente à família do acidentado, quando o mesmo for levado do local do acidente para o hospital, fornecendo o nome e o endereço do hospital onde se encontra o profissional secretário.

**Parágrafo Segundo** – Caso o acidentado não fique hospitalizado, os empregadores fornecer-lhe-ão condução até a sua residência.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Quando de uso obrigatório, as empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, 02 (dois) uniformes completos, adequados à numeração previamente informada, a cada 6 (seis) meses.

**Parágrafo Primeiro** – Após a efetiva entrega dos uniformes, por meio de recibo próprio, os ajustes ficarão a cargo do empregado(a).

**Parágrafo Segundo** – A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas são de uso doméstico.

**Parágrafo Terceiro** – O empregado indenizará a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS.**

As empresas reconhecerão a validade dos atestados médicos e odontológicos, ressalvado o direito de submeter o profissional secretário a novo exame, por médico por elas indicado.

**Parágrafo Primeiro** – O(A) secretário(a), no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas contados do recebimento do atestado médico, fica obrigado a providenciar os meios necessários para comunicar ao empregador a impossibilidade de comparecimento ao trabalho e o número de dias de repouso concedidos pelo médico. A empresa fica obrigada a emitir comprovante de recebimento com cópia para o(a) secretário(a). Caso a empresa tenha em seu regulamento interno estabelecido o prazo para apresentação do atestado deverá ser obedecido este prazo.

**Parágrafo Segundo** – No caso das empresas de terceirização os atestados médicos, de até dois dias, emitidos pelo serviço médico do tomador de serviço a favor do empregado, deverão ser acatados pela empresa, desde que esta não tenha serviço médico próprio.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE CAT**

As empresas quando solicitado pelo SISDF fornecerão em até 15 (quinze) dias cópias das CAT's.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LOCAL PARA REUNIÕES E HOMOLOGAÇÕES**

As empresas, mediante concordância dos tomadores de serviço e desde que solicitado com antecedência pelo SISDF, envidarão esforços para disponibilizar um ambiente adequado para a eventual realização de reuniões e homologações.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - DIRIGENTE SINDICAL**

As empresas concederão licença remunerada aos dirigentes eleitos e no exercício do seu mandato, para participação em reunião, conferências, congressos e simpósios, devendo ser solicitada pela Entidade Sindical, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, observando-se o máximo de 15 (quinze) dias de licença ao ano e 1 (um) dirigente por empresa.

## **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DO AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Aos 5 (cinco) dirigentes sindicais eleitos, integrantes da Diretoria do Sindicato das Secretárias e dos Secretários do Distrito Federal – SISDF será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários, sem a respectiva prestação dos serviços, limitado a 01 (um) dirigente por empresa.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO LABORAL**

As empresas procederão ao desconto, em folha de pagamento, dos profissionais secretários, a importância correspondente a **6% (seis por cento) da remuneração dos(as) secretários(as)**, a título de taxa assistencial, em favor do SISDF, para custeio administrativo, assistencial e jurídico. **Sendo, 3% (três por cento) no mês de fevereiro de 2024 e 3% (três por cento) no mês de agosto de 2024**, conforme aprovação expressa em assembleia geral, convocada para discussão da Pauta de Reivindicação, **realizada dia 05/10/2023**.

**Parágrafo Primeiro** – O desconto, a título de taxa assistencial, para os(as) secretários(as) associados(as) ao SISDF que estão adimplentes com as contribuições sindicais e **que não fizerem oposição à taxa assistencial**, deverá ser de **3% (três por cento) no mês de fevereiro de 2024**, sob pena da empresa pagar multa conforme **cláusula septuagésima nona** deste instrumento coletivo.

**Parágrafo Segundo** – O valor descontado, previsto no **caput** desta cláusula, deverá ser recolhido ao SISDF, até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, por meio de guias fornecidas pelo sindicato, mediante envio da relação nominal dos secretários com os devidos valores individuais, para sua sede, situada no SCS, Quadra-01, Ed. Ceará, Salas 406 a 409, Telefone (61) 3081-0524, ou enviada para o e-mail: [sisdf@terra.com.br](mailto:sisdf@terra.com.br).

**Parágrafo Terceiro** – O desconto previsto nesta cláusula também será devido pelos secretários admitidos após a assinatura da presente Convenção, contando-se o prazo de 10 (dez) dias para manifestação da oposição a data da sua admissão.



**Parágrafo Quarto** – Após terem sido recolhidos os valores descontados, as empresas providenciarão o encaminhamento ao Sindicato Profissional, em até 10 (dez) dias após o pagamento, o comprovante da contribuição assistencial correspondente, acompanhadas da relação nominal dos empregados com os devidos valores.

**Parágrafo Quinto** – Conforme entendimento uníssono do Supremo Tribunal Federal, “a contribuição assistencial visa a custear as atividades assistenciais dos sindicatos, principalmente no curso de negociações coletivas” (RE 224885, de 08.06.2004 - Ministra Ellen Gracie).

**Parágrafo Sexto** – Subordina-se ao desconto assistencial a não oposição do trabalhador manifestada no prazo de 10 (dez) dias após o registro e arquivo na Superintendência Regional do Trabalho – SRTE/DF, por declaração assinada (em duas vias), constando número do RG e CPF do secretário, nome e CNPJ da empresa e o nome do órgão, entregue pessoalmente e individualmente com documento de identificação, na sede do SISDF.

**Parágrafo Sétimo – INTERVENÇÃO** - Com base nas disposições contidas na Convenção nº 98 da OIT (Organização Internacional do Trabalho) ficam as empresas advertidas sobre a proibição de exercer qualquer tipo de intervenção, influência, facilitação ou incentivo ao trabalhador para se opor ao desconto da contribuição fixada pelo Sindicato Profissional, sob pena de pagamento de multa no valor do maior piso salarial da categoria, por secretário que agir sob motivação da empresa, multa esta a ser revertida em favor do Sindicato Profissional, sem prejuízo da empresa responder ainda por danos materiais e morais eventualmente causados à Entidade Sindical.

**Parágrafo Oitavo** – O atraso no repasse da Contribuição Assistencial prevista nesta Convenção implica em apropriação indébita sujeita a denúncia e incidirá em multa de 2% (dois por cento), acrescido de juros de 1% (um por cento) ao mês ou fração do valor da contribuição.

**Parágrafo Nono** – Será concedida um desconto de 50% (cinquenta por cento), no percentual das multas previstas na presente cláusula, à empresa associada ao SEAC/DF.

## CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, no valor total de **R\$ 14,00 (quatorze reais), por empregado**, comprovado por meio do CAGED referente ao mês de junho de 2024, a ser recolhida de uma só vez até o dia 15 de julho de 2024, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal -STF -RE 220.700-1 -RS -DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 -DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 31 de janeiro de 2024. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). As guias de pagamentos deverão ser emitidas pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).

**Parágrafo Primeiro** – Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Segundo** – Em caso de não recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal prevista no **caput** da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a Taxa Assistencial, conforme guia disponibilizada em site próprio do Sindicato Patronal. ( <http://www.seac-df.com.br/taxa-assistencial/> )

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - PROCESSO LICITATÓRIO

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva nas suas propostas, quando participarem de processo licitatório, para profissionais de secretariado.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - TENTATIVA PRÉVIA DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL

Nas hipóteses de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho que extrapolem a natureza trabalhista, em especial aquelas imputações de natureza criminal, o Sindicato Laboral se compromete a convocar a empresa apontada como descumpridora para tentativa prévia de resolução extrajudicial, em tempo hábil e dando amplo conhecimento sobre as irregularidades por ele constatadas.

**Parágrafo Único** – Apenas após comprovado silêncio da empresa convocada, ou infrutífera a tentativa de resolução extrajudicial, o Sindicato Laboral ajuizará a ação pertinente.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - REGULARIDADE SINDICAL

Por força desta Convenção Coletiva de Trabalho e em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, individualmente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento das contribuições sindicais (profissional e econômica) e taxas convencionais;
- b) Cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- c) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- d) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes sindicais.

**Parágrafo Quarto** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, item IV, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

**Parágrafo Quinto** – A certidão será gratuita às empresas associadas ao SEAC/DF.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - ENTREGA DA GFIP

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SISDF suas GFIP's até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês.

**Parágrafo Primeiro** – A recusa do recebimento da GFIP por parte do SISDF isenta as empresas do cumprimento desta cláusula.

**Parágrafo Segundo** – Fica o Sindicato Laboral expressamente proibido de dar publicidade a quaisquer informações comerciais, contidas na GFIP, sob pena de pagamento de multa equivalente ao menor piso

salarial da categoria, em favor da empresa prejudicada.

**Parágrafo Terceiro** – Será concedida um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula a empresa associada ao SEAC/DF.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - EDITAIS DE LICITAÇÕES**

O Sindicato Laboral se compromete a sempre impugnar editais de licitações lançados pela Administração Pública, seja de forma administrativa, seja judicial, quando incorrer a hipótese de redução salarial em relação aos praticados pelo próprio tomador do serviço.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - DO ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO EXTRAJUDICIAL**

Os acordos individuais de trabalho extrajudiciais deverão ter a anuência dos sindicatos laboral e patronal, sob pena de nulidade.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - CONCILIAÇÃO DE DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão ser comunicadas por escrito aos Sindicatos convenientes, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias antes de serem submetidas à justiça do trabalho.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA**

Considerando as disposições da Lei 13.467/2017, art. 611–A, as partes acordam entre si criar a Comissão de Conciliação Prévia, Mediação e Arbitragem, com base nas condições abaixo enunciadas:

**Parágrafo Primeiro** – Com base na Lei 9.958/2000 fica criada a Comissões de Conciliação Prévia - CCP entre os Sindicatos signatários para que empregadores e trabalhadores possam celebrar acordo acerca de parcelas e direitos de natureza trabalhista, sendo que com base no parágrafo único do artigo 625-E da referida lei, o termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

**Parágrafo Segundo** – Constitui objetivo geral da Comissão de Conciliação Prévia, a solução dos conflitos individuais decorrentes das relações de trabalho, por acordo entre as próprias partes, com a intermediação dos Sindicatos dos Empregados e dos Empregadores, através de seus representantes conciliadores, sem a intermediação da Justiça do Trabalho ou qualquer outro órgão público.

**Parágrafo Terceiro** – Com a finalidade de evitar a precarização das relações trabalhistas, todos os acordos coletivos serão firmados perante a presente comissão, com a mediação dos Sindicatos signatários, com assinatura do Sindicato Laboral e anuência do Sindicato Patronal.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PUBLICIDADE DA CONVENÇÃO**

As partes acordantes obrigam-se a promover ampla publicidade do teor ora acordado, principalmente por meio de fixação de cópias desta convenção, em locais de trabalho e bem visíveis.

## CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - ADOÇÃO DE OUTRA CCT

Toda e qualquer licitação na no segmento de terceirização que adotar CCT diversa da formalizada pelo SEAC/DF e SISDF é nula de pleno direito.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CCT

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer constantes do presente instrumento, na seguinte progressão:

**a)** multa no valor equivalente a 20% (vinte por cento) do menor piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada (**secretário ou sindicato**), para a empresa que dentro do prazo de 60 (sessenta) dias não tenha incidido nesta penalidade;

**b)** multa no valor equivalente a 40% (quarenta por cento) do menor piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada (**secretário ou sindicato**), para a empresa que dentro do prazo de 60 (sessenta) dias não tenha reincidido nesta penalidade.

**Parágrafo Primeiro** – Prevalecem as multas por descumprimento previstas nas cláusulas do presente instrumento.

**Parágrafo Segundo** – Será concedido um desconto de 40% (quarenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção, obedecerá às normas estabelecidas pela CLT.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL

Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - COMPETÊNCIA

Será competente à Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer dúvidas e/ou divergências de aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA OCTAGÉSIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO À CONVENÇÃO COLETIVA

É facultado, aos Sindicatos convenientes, complementar as disposições desta Convenção Coletiva por meio de ata de reunião de negociação, com o objetivo de regular e/ou alterar as disposições deste instrumento normativo.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUARTA - DAS EMPRESAS OPTANTES DO SIMPLES NACIONAL**

As microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) que fornecem serviços terceirizados objeto da presente convenção coletiva não poderão ser optantes pelo regime de tributação do SIMPLES NACIONAL, tendo em vista o impedimento legal previsto pelo artigo 17, inciso XII da Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006 e artigos 115 e 191, § 2º da Instrução Normativa 971, de 13 de novembro de 2009 da Secretaria da Receita Federal.

**Parágrafo Único** – A inobservância à vedação legal ensejará a intervenção da Delegacia Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA QUINTA - IGUALDADE DE OPORTUNIDADES**

Fica proibida a adoção de qualquer prática discriminatória para efeito de acesso a relação de emprego, ou sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEXTA - PRÁTICAS ANTIDISCRIMINATÓRIAS**

As empresas se comprometem a envidar esforços, no processo seletivo de contratação de seus postos de trabalho, para secretários não brancos.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SÉTIMA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB**

Aos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Terceira da presente CCT, é proibida a utilização pelas empresas dos benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB.

**Parágrafo Primeiro** – Não poderão utilizar os benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB, aos contratos previstos no **caput** da presente cláusula, as empresas cujo objeto também abranjam as seguintes atividades mencionadas na IN RFB 1.812/18:

- tecnologia da informação – TI e comunicação – TIC;
- call center;
- transporte rodoviário de passageiros, intermunicipal, interestadual, internacional e em região metropolitana;
- transporte ferroviário de pessoas;
- transporte metroferroviário de pessoas;
- transporte rodoviário de cargas;
- construção civil;
- construção civil de obras de infraestrutura;

- empresas jornalísticas e de radiodifusão de sons e imagens;

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação ensejará a intervenção da Superintendência Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA OITAVA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO**

Nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ 0000396-17.2016.5.10.0000 do TRT-10ª Região, é proibida a utilização de enquadramento sindical pela empresa, diverso do segmento no qual o empregado trabalha; O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros; **Exercendo a empresa múltiplas atividades, o enquadramento sindical observará a ocupação na qual o empregado trabalha**, especialmente quando não for possível identificar aquela preponderante e, cumulativamente, o Sindicato dos Trabalhadores houver celebrado Convenção Coletiva mais benéfica com Sindicato Eclético da Categoria Econômica, sob pena de nulidade absoluta do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – Os Sindicatos comprometem-se a coibir a utilização de Norma Coletiva de Trabalho que utilize enquadramento Sindical incompatível com o segmento da prestação de serviços do trabalhador das atividades indicadas na **Cláusula Segunda** da presente CCT.

**Parágrafo Segundo** – Os Sindicatos atuarão para alertar e responsabilizar os tomadores de serviços e seus prepostos que utilizarem nos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na **Cláusula Segunda** da presente CCT, norma coletiva diversa da presente CCT.

}

ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS  
TERCEIRIZAVEIS DO DF

ROSINEIDE DA SILVA FERNANDES DE LIMA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS SECRETARIAS E DOS SECRETARIOS DO DF

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de **77,26%** (setenta e sete vírgula vinte e seis por cento) **conforme planilha de cálculo, abaixo descrita**. Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT**.

#### **TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS**

**GRUPO "A" – SEGURIDADE SOCIAL**

<b>1</b>	<b>GPS, FGTS e outras contribuições</b>	<b>%</b>
A	INSS (Art. 22, Inciso I da Lei 8.212/91)	20,00%
B	FGTS (Art. 15 da Lei 8.036/90 e Art. 7º, Inciso III da CF/88)	8,00%
C	SESC (Decreto 61.836/67)	1,50%
D	SENAC (Decreto 61.843/67)	1,00%
E	SEBRAE (Decreto 99.570/90)	0,60%
F	INCRA (Lei 7.787 de 30/06/89 e DL 1.146/70)	0,20%
G	SALÁRIO EDUCAÇÃO (Art. 3, Inciso I do Decreto 87.043/82)	2,50%
H	RISCOS AMBIENTAIS DE TRABALHO (Decreto 6.042/2007 e Lei 10.666/2003)	3,49%
<b>Total</b>		<b>37,29%</b>

**GRUPO "B" – CUSTO DAS SUBSTITUIÇÕES**

<b>2</b>	<b>Ausências Legais</b>	<b>%</b>
A	REPOSIÇÃO DE FÉRIAS GOZADAS (Art. 142, DL 5.542/42 e Art. 7º, Inciso XVII da CF/88)	7,29%
B	REPOSIÇÃO DE FALTAS E AUSÊNCIAS (Art. 18 da Lei 8.212/91 e Arts. 473 e 822 da CLT e Art. 7º, Inciso XIX da CF/88)	3,78%
C	REPOSIÇÃO DE AFASTAMENTOS POR DOENÇA E ACIDENTE (Art. 18 da Lei 8.212/91 e Art. 476 CLT e Tema 482 do STJ)	0,12%
<b>Total</b>		<b>11,19%</b>

**GRUPO "C" – DIREITOS SEM PRODUÇÃO EFETIVA**

<b>3</b>	<b>13º Salário, Férias e Adicional de Férias</b>	<b>%</b>
A	13º Salário (Lei 4090/62, Inciso VIII e Art. 7º CF 88)	8,33%
B	Adicional de Férias Gozadas (Art. 7, Inciso XVII CF/88 e Súmula 328/TST)	2,38%
<b>Total</b>		<b>10,71%</b>

**GRUPO "D" – CUSTO DAS RESCISÕES**

<b>4</b>	<b>Provisão para Rescisão e Indenizações</b>	<b>%</b>
A	AVISO PRÉVIO INDENIZADO (Art. 487 CLT e Inciso XXI do Art. 7º CF/88)	1,28%
B	AVISO PRÉVIO COMPLEMENTAR (Lei 12.506/2011 e Inciso XXI do Art. 7º CF/88)	0,83%
C	REFLEXOS SOBRE OS AVISOS PRÉVIOS INDENIZADOS (IN SRT 15 de 14 de julho de 2010)	0,41%
D	FGTS SOBRE AVISO PRÉVIO INDENIZADO E COMPLEMENTAR (Súmula 305 TST e IN 99 do Ministério do Trabalho)	0,18%
E	AVISO PRÉVIO TRABALHADO (CLT Art. 488, § Único e Art. 7º Inciso XXI da CF/88)	0,16%
F	ENCARGOS SOBRE AVISO PRÉVIO TRABALHADO (Art. 28º da Lei 8.212/91)	0,06%

G	MULTA DO FGTS (Art. 487 CLT e Art. 10, Inciso I, Disp. Trans. CF/88)	3,20%
H	FÉRIAS INDENIZADAS (Artigo 146, § Único da CLT)	1,67%
I	ADICIONAL SOBRE FÉRIAS INDENIZADAS (Art. 7, item XVII da CF/88 e Súmula 328/TST)	0,56%
<b>Total</b>		<b>8,35%</b>

**GRUPO “E” – CUSTO COMPLEMENTARES**

<b>4</b>	<b>Direitos sobre o Abono Pecuniário</b>	<b>%</b>
A	ABONO PECUNIÁRIO (Art. 143 da CLT)	0,52%
B	1/3 CONSTITUCIONAL DO ABONO PECUNIÁRIO (Art. 7º, item XVII da CF/88 e Súmula 328/TST)	0,17%
<b>Total</b>		<b>0,69%</b>

**GRUPO “F” – INCIDÊNCIAS**

<b>4</b>	<b>Custos decorrentes das incidências</b>	<b>%</b>
A	INCIDÊNCIA GRUPO “A” SOBRE OS GRUPOS “B” + “C”	8,74%
B	FGTS SOBRE O AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,24%
C	INCIDÊNCIAS SALÁRIO MATERNIDADE	0,05%
<b>Total</b>		<b>9,03%</b>

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>77,26%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade

**ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA COM APROVAÇÃO DA PAUTA**[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



## **Anexo III - CCT Sindiserviços DF 2024 (Encarregado Geral).pdf**

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** DF000012/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/01/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR069886/2023  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.202003/2024-01  
**DATA DO PROTOCOLO:** 08/01/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS TERCEIRIZAVEIS DO DF, CNPJ n. 00.438.770/0001-10, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA;

E

SINDICATO DOS EMPR DE EMPR DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRAB TEMPORARIO, PREST SERVICOS E SERV TERCEIRIZAVEIS DO DF-SINDISERVICOS/DF, CNPJ n. 00.530.626/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARIA ISABEL CAETANO DOS REIS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza, Jardinagem, Manutenção Predial, Trabalho Temporário e Serviços Terceirizáveis e dos Empregados em Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Jardinagem, Manutenção Predial, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizáveis**, com abrangência territorial em **DF**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - VIGÊNCIA DAS CLÁUSULAS SOCIAIS**

As cláusulas sociais dispostas nesta Convenção Coletiva de Trabalho, sem efeito econômico, vigerão de 1º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025.

**CLÁUSULA QUARTA - ABRANGÊNCIA DA JARDINAGEM**

Observada a deliberação no Inquérito Civil nº 000624.2022.10.000/5, perante o Ministério Público do Trabalho da 10ª Região, ficou acordado que os trabalhadores que prestam os serviços de jardinagem, poda de árvores e arbustos, em vias públicas, no âmbito dos contratos celebrados com a NOVACAP, serão abrangidos pela Convenção Coletiva de Trabalho, celebrada com o SEAC/DF e SINDILURB/DF.

**Parágrafo Único** – Os Acordos Coletivos de Trabalho (ACT) deverão ser negociados com a participação do SEAC/DF, sob pena de nulidade.

**CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO MÍNIMO DA CATEGORIA E PISOS SALARIAIS**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva não poderão utilizar salário inferior ao piso mínimo de **R\$ 1.629,62** (mil seiscentos e vinte e nove reais e sessenta e dois centavos). Os salários normativos da categoria por atividades específicas, já reajustados, vigentes a partir de 01 de janeiro de 2024 são:

Adestrador	R\$ 3.023,52
Agente de Portaria/Fiscal de Piso/Operador de Sistemas	R\$ 1.775,88
Fechado de Câmeras	
Ajudante	R\$ 1.629,62
Ajudante de Caminhão	R\$ 1.629,62
Ajudante de Cozinha	R\$ 1.629,62
Ajudante Geral de Manutenção e Reparos	R\$ 1.629,62
Alinhador/Balanceador de Autos	R\$ 2.109,12
Almoxarife	R\$ 2.405,96
Arquivista	R\$ 4.372,56
Arrumadeira	R\$ 1.629,62
Artífice/Oficial de manutenção	R\$ 2.405,96
Assistente Administrativo	R\$ 2.405,96
Atendente	R\$ 1.684,26
Auxiliar Administrativo	R\$ 1.684,26
Auxiliar Creche	R\$ 2.799,85
Auxiliar de Encarregado	R\$ 2.405,96
Auxiliar de Jardinagem	R\$ 1.629,62
Auxiliar de Serviços Gerais	R\$ 1.629,62
Bombeiro Hidráulico	R\$ 2.405,96
Borracheiro	R\$ 2.165,54
Cabineiro	R\$ 1.629,62
Camareiro	R\$ 1.629,62
Carpinteiro	R\$ 2.405,96
Carregador de Móveis	R\$ 1.629,62
Carregador/Estiva	R\$ 1.629,62
Chaveiro	R\$ 1.745,90
Chefe de Cozinha	R\$ 3.349,59
Copeira	R\$ 1.629,62
Costureira de livros	R\$ 1.629,62
Coumim	R\$ 1.684,26
Cozinheiro	R\$ 2.726,91
Eletricista	R\$ 2.405,96
Eletricista de Auto	R\$ 2.405,96
Encarregado de Jardinagem	R\$ 3.222,38
Encarregado de Limpeza	R\$ 3.222,38
Encarregado de Turma de Manutenção e Reparos	R\$ 3.222,38
Encarregado Geral	R\$ 4.019,36
Enrolador de Motores	R\$ 2.109,12
Estofador	R\$ 1.665,26
Fiscal Predial	R\$ 2.943,21
Frentista	R\$ 1.629,62
Funileiro	R\$ 2.405,96
Garagista	R\$ 1.775,88
Garçom	R\$ 2.405,96
Jardineiro	R\$ 2.405,96
Jauzeiro	R\$ 1.932,11



Lanterneiro de Auto	R\$ 2.405,96
Lavador de Auto	R\$ 1.629,62
Lavanderia	R\$ 1.629,62
Lustrador de Móveis	R\$ 2.405,96
Maitre	R\$ 2.987,27
Manobrista	R\$ 2.085,21
Marceneiro	R\$ 2.405,96
Mecânico de Auto	R\$ 2.405,96
Mecânico de Veículo Pesado	R\$ 2.910,83
Mestre de Obras	R\$ 3.078,06
Montador de Divisórias	R\$ 1.884,97
Office Boy / Contínuo	R\$ 1.629,62
Operador de Balancim	R\$ 2.085,22
Operador de Bilheteria	R\$ 2.761,76
Operador de Fotocopiadora	R\$ 1.629,62
Operador de Microtrator	R\$ 1.844,60
Operador de Roçadeira Costal	R\$ 1.684,26
Operador de Trator	R\$ 2.085,22
Operador de Trator de Esteira	R\$ 2.486,11
Pedreiro	R\$ 2.405,96
Persianista	R\$ 2.405,96
Pintor	R\$ 2.405,96
Pintor de Auto	R\$ 2.486,11
Piscineiro	R\$ 1.629,62
Recepcionista	R\$ 2.405,96
Salgadeira	R\$ 1.745,90
Serralheiro	R\$ 2.405,96
Servente	R\$ 1.629,62
Supervisor	R\$ 3.222,40
Torneiro Mecânico	R\$ 2.618,74
Tratador de Animais	R\$ 3.023,52
Tratador de Equinos	R\$ 2.454,61
Vaqueiro	R\$ 2.298,19
Vidraceiro	R\$ 2.109,12
Zelador	R\$ 1.775,88

**Parágrafo Único** – A relação de funções constantes na presente cláusula, não é exaustiva, mas sim exemplificativa, podendo a composição da mesma ser alterada, modificada, reduzida ou ampliada, de acordo com as novas necessidades contratuais atuais e futuras.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA SEXTA - REAJUSTE SALARIAL

A todos os trabalhadores da categoria profissional ficam garantidos **os seguintes reajustes: de 7,50%** (sete vírgula cinquenta por cento) sobre os salários vigentes em dezembro de 2023 **até R\$ 2.999,99** (dois mil novecentos e noventa e nove reais e noventa e nove centavos); e **de 5,00%** (cinco por cento) sobre os salários acima de **R\$ 3.000,00** (três mil reais) vigentes em dezembro de 2023.

**Parágrafo Único** – Os reajustes dos salários e auxílios que compõe este instrumento de trabalho deverão ser repassados aos trabalhadores até 06 de março de 2024.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA SÉTIMA - COMPROVANTE DE PAGAMENTO E DISCRIMINAÇÃO DE DESCONTOS

O pagamento do salário será feito até o 5º (quinto) dia útil, mediante recibo, fornecendo-se cópia ao empregado, com a identificação da empresa, e no qual constarão a remuneração com a discriminação das parcelas, a quantia líquida paga, as horas extras e o desconto de 6% (seis por cento) incidente sobre o salário (vale-transporte), inclusive para a Previdência Social, e o valor correspondente ao FGTS.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas ficam obrigadas a discriminar as nomenclaturas corretas referentes a cada desconto sofrido no pagamento do empregado, principalmente as alusivas às faltas, penalidades, mensalidade do sindicato, contribuição social, taxa assistencial, adiantamento salarial, dentre outros.

**Parágrafo Segundo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, o pagamento do salário devido aos trabalhadores no ano de 2024, poderá ser realizado até o 5º (quinto) dia útil bancário.

**Parágrafo Terceiro** – Denunciado o descumprimento da CCT, os sindicatos atuarão conjuntamente, notificando o contratante sobre os ônus do descumprimento, sem prejuízo do ajuizamento da ação cabível e do registro de denúncias perante os órgãos de fiscalização.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA OITAVA - SOBRE OS DIAS PARADOS

Os Sindicatos convenientes se comprometem a envidar esforços junto aos tomadores dos serviços para evitar qualquer desconto nos salários dos trabalhadores, na hipótese de deflagração de eventual movimento grevista.

**Parágrafo Primeiro** – Caso seja possível a compensação de jornada, mediante anuência do tomador de serviço, as empresas não descontarão os dias parados.

**Parágrafo Segundo** – Os empregados não sofrerão penalidades pelas faltas decorrentes do movimento grevista, salvo quando a mesma for considerada abusiva ou descumpra a legislação vigente.

### CLÁUSULA NONA - ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas se obrigam a não efetuar descontos nos salários de seus empregados a título de adiantamento salarial superior a 30% (trinta por cento) do valor do salário nominal de cada trabalhador, salvo na hipótese de rescisão contratual, quando então o desconto poderá ser feito na integralidade do saldo existente.

**Parágrafo Único** – A inobservância do **caput** desta cláusula tornará sem efeito o desconto efetuado, ficando a empresa faltante obrigada a reembolsar o trabalhador o valor do desconto superior aos 30% (trinta por cento), salvo se houve manifestação dos dois sindicatos em sentido contrário, após justificativa da empresa.

### CLÁUSULA DÉCIMA - ABONO DE FALTAS DE EMPREGADO ESTUDANTE

Serão abonadas as faltas de empregados estudantes em estabelecimentos de ensino oficial ou reconhecido, quando estes forem submetidos a provas periódicas, desde que a empresa seja avisada, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Único** – Cabe ao empregado a comprovação posterior do comparecimento para feitura da prova, sob pena de ser descontado de seu salário a falta correspondente.

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS POR COMPARECIMENTO À AUDIÊNCIAS JUDICIAIS

Serão abonadas as faltas dos empregados para comparecimento à audiências judiciais, ainda que como testemunha, desde que apresente, com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, a intimação para comparecimento e condicionada à comprovação do comparecimento em ata judicial.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS**

### **13º SALÁRIO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

As empresas deverão efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário, para todos os seus empregados em única parcela, até o dia 20 de dezembro de 2024.

### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - INSALUBRIDADE EM BANHEIRO PÚBLICO E DE GRANDE CIRCULAÇÃO**

Diante da inexistência de regulamentação específica por parte do Ministério do Trabalho e Emprego acerca dos critérios para definição de banheiros públicos de uso coletivo e de grande circulação, para atender o prescrito nos artigos 190 e 192 da CLT, considera-se para efeito de pagamento de insalubridade em grau máximo (40%) sobre o salário-mínimo do trabalhador na função de Auxiliar de Serviços Gerais que exerça a função em banheiros públicos e de grande circulação.

**Parágrafo Primeiro** – Entende-se como banheiro público e de grande circulação aquele localizado em áreas que não possuam qualquer tipo de controle de acesso e não sejam de propriedade particular, e entende-se como banheiro de alta circulação aquele que tenha 05 (cinco) ou mais vasos sanitários por banheiro.

**Parágrafo Segundo** – Esta disposição não abrange as demais hipóteses de incidência do adicional de insalubridade descritas em normas regulamentadoras.

### **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - FUNÇÃO ESPECÍFICA - PERICULOSIDADE**

Quando o trabalho de JAUZEIRO for exercido em balancim, será acrescido ao salário, a título de adicional de periculosidade, o percentual de 30% (trinta por cento).

### **SALÁRIO FAMÍLIA**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - SALÁRIO FAMÍLIA**

As empresas se obrigam a entregar recibo relativo à entrega de documento (Certidão de Nascimento) pelo empregado, para fins de percepção de salário família, nos termos do art. 84 do Decreto MPAS no 3.048/99.

**Parágrafo Único** – As empresas efetuarão o pagamento de salário família na folha do mês subsequente à formalização do pedido, cuja validade está condicionada à apresentação pelo trabalhador da documentação exigida no e-social

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

As empresas ficam obrigadas a pagar o Auxílio Alimentação no valor de **R\$ 42,20** (quarenta e dois reais e vinte centavos) sem nenhum ônus para o trabalhador. O valor diário deverá ser pago pelos dias efetivamente trabalhados, independentemente da carga horária diária. A presente parcela não integra os salários, por não ter caráter de contraprestação de serviços.

**Parágrafo Primeiro – Excetuados aos trabalhadores ativados na jornada “12x36”**, até 31/08/2024, as empresas poderão efetuar o pagamento deste benefício em 02 (duas) parcelas, sendo a primeira no dia 1º (primeiro) de cada mês e a segunda parcela no 15º (décimo quinto) dia de cada mês.

**Parágrafo Segundo –** O pagamento do auxílio-alimentação será efetuado exclusivamente por cartão alimentação. Sendo vedada a portabilidade entre operadoras a pedido do trabalhador, bem como sendo proibido a substituição do vale alimentação pelo fornecimento de marmitex, ou similar, ou cesta básica.

**Parágrafo Terceiro – DOENÇA OU FALTA DO EMPREGADO –** Nos períodos de afastamento ou falta do empregado ao serviço por qualquer motivo, este não receberá o vale-alimentação correspondente aos dias de suas ausências, só podendo os mesmos ser descontados na entrega daqueles relativos ao mês seguinte. O desconto não se aplica para as folgas compensadas que tenham sido concedidas por liberalidade do tomador.

**Parágrafo Quarto –** No ato da contratação e de forma excepcional, enquanto não é produzido o cartão alimentação, no primeiro mês de admissão é facultado ao empregador promover o adiantamento de ajuda de custo em pecúnia, sem que esse integre a remuneração e qualquer de seus reflexos, inclusive a não incidência previdenciária.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE-TRANSPORTE

No ato de admissão, todo e qualquer empregado deverá informar, mediante preenchimento de formulário disponibilizado pelas empresas, sua opção pelo recebimento de vale-transporte. Esses serão fornecidos pelas empresas, de uma única vez, nos dias efetivamente trabalhados para deslocamentos residência/trabalho e vice-versa, para satisfazer as exigências prevista no art. 7º do Decreto no 95.247/87, que regulamenta a Lei no 7.619/87 e as previstas na Lei no 7.418/85.

**Parágrafo Primeiro –** Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei. Ocorrendo falta do trabalhador no mês em curso, os ajustes serão realizados no mês subsequente, proporcionalmente à quantidade de vale-transporte concedido para o novo período.

**Parágrafo Segundo –** Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale-transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**Parágrafo Terceiro –** No caso de decretação de nova crise sanitária, as empresas poderão conceder o benefício do vale transporte em espécie e diretamente ao trabalhador, sem que descaracterize a natureza do benefício, em consonância com os precedentes do STF (RE 487.410, RE 476.994 e RE 590.335 AGR).

**Parágrafo Quarto –** Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e resultando na sua falta ao serviço, não será considerada falta injustificada.

**Parágrafo Quinto –** Na eventualidade da não concessão do vale-transporte em tempo hábil ao trabalhador e caso o trabalhador pague a passagem para não faltar ao trabalho, o ressarcimento deverá ser efetuado diretamente na conta-salário do trabalhador, nunca em depósito na conta do vale-transporte.

**Parágrafo Sexto –** Em cumprimento ao art. 4º da Lei 7.418/85, o pagamento de vales-transportes com valores diferenciados aos trabalhadores que residem no entorno do Distrito Federal está condicionado à comprovação de residência pelo trabalhador, sendo vedada qualquer alteração adicional no prazo de 6 (seis) meses. Os tomadores serão informados sobre qualquer alteração e se obrigam ao pagamento de eventuais diferenças decorrentes deste ônus trabalhista.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - PLANO AMBULATORIAL

Fica estipulado que para todos os contratos será obrigatório, por parte das empresas, a cotação em suas planilhas de custo, o plano ambulatorial no valor de **R\$ 187,18** (cento e oitenta e sete reais e dezoito centavos), unicamente por empregado envolvido e diretamente ativado na execução dos serviços, limitado ao quantitativo de profissionais contratados pelo tomador dos serviços. O referido valor será repassado pelas empresas mensalmente ao SINDISERVIÇOS/DF, visando à manutenção de um fundo administrado pelo sindicato profissional, visando prover a assistência médica dos empregados pertencentes à base de representação do sindicato, mediante assinatura de convenio saúde a ser firmado e administrado pelo Sindicato Laboral, a ser prestado na forma dos parágrafos seguintes.

**Parágrafo Primeiro** – O Sindicato Laboral firmará contrato com empresa de saúde de boa reputação no mercado. O benefício do plano ambulatorial previsto no **caput** não obriga o trabalhador a sua associação ao SINDISERVIÇOS/DF. Optando o empregado por participar do plano hospitalar administrado pelo SINDISERVIÇOS/DF, deverá ele contribuir com sua cota-parte, devendo habilitar-se junto ao SINDISERVIÇOS/DF para providências e ajustes.

**Parágrafo Segundo** – Para implantação do benefício, deverá a empresa encaminhar, em arquivo eletrônico até o dia 7 (sete) de cada mês, a relação dos empregados, acompanhada da documentação requerida pelo SINDISERVIÇOS/DF, devendo a implantação e ativação, ocorrer até o dia 1º (primeiro) do mês subsequente, devendo o pagamento ocorrer até o dia 20 (vinte) do mês da implantação.

**Parágrafo Terceiro** – Os sindicatos, profissional e da categoria econômica, ingressarão, em conjunto ou separadamente, com impugnação aos editais que não prevejam a cotação do plano ambulatorial, visando à implantação e manutenção da presente cláusula.

**Parágrafo Quarto** – A participação do empregado e de seus dependentes será conforme o que for preconizado no convênio citado no **caput** e normas da Agência Nacional de Saúde (ANS).

**Parágrafo Quinto** – O não cumprimento desta cláusula no caso de repasses ao Sindicato Laboral, obriga a empresa ao pagamento de uma multa de 1% (um por cento) sobre o valor devido, em benefício do Sindicato Laboral, salvo em caso de atraso de pagamento por parte do tomador de serviço, devidamente comprovado, hipótese em que não será devida a presente multa.

**Parágrafo Sexto** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano ambulatorial, o valor previsto no **caput** é devido.

**Parágrafo Sétimo** – As empresas, através do SINDISERVIÇOS/DF, terão acesso a toda a documentação referente ao plano ambulatorial contratado pelo SINDISERVIÇOS/DF e oferecido aos empregados, bem como a destinação dos valores por ele recebidos a tal título. Este acesso se dará a qualquer tempo, exclusivamente mediante solicitação escrita firmada ao SINDISERVIÇOS/DF. Após o recebimento do requerimento, o SINDISERVIÇOS/DF deverá apresentar os documentos solicitados em até 72 (setenta e duas) horas.

**Parágrafo Oitavo** – Poderá ser formada a qualquer tempo, comissão intersindical com vistas a obter melhorias na concessão do plano ambulatorial oferecido aos empregados, inclusive quanto à redução do valor da mensalidade devida a tal título. Havendo alteração do valor, as partes assinarão termo aditivo com as modificações acordadas entre si.

**Parágrafo Nono** – Será de responsabilidade exclusiva do SINDISERVIÇOS/DF, a manutenção e pagamento do Plano Ambulatorial do trabalhador(a) afastado em benefício Previdenciário e Auxílio Maternidade, pelo prazo de 150 (cento e cinquenta) dias, desde que este esteja ativado no plano administrado pelo SINDISERVIÇOS/DF. A responsabilidade de custeio pelo Laboral, será considerada a partir da data de comunicação do fato gerador do seu afastamento, não retroagindo os períodos. Findo este prazo, o trabalhador custeará o próprio benefício respeitando o valor fixado na Convenção Coletiva. Para o efetivo cumprimento deste dispositivo, deverá a empresa encaminhar de imediato para o Sindicato Laboral, cópia do atestado médico, requerimento previdenciário ou atestado relativo à licença maternidade.

**Parágrafo Décimo** – Na hipótese do empregado que se encontra em benefício previdenciário, e sobrevivendo sua aposentadoria, esse será desligado do plano, a não ser que promova a opção de pagamento perante a operadora em plano individual, sem intermédio de sua antiga empregadora e/ou SINDISERVIÇOS/DF, conforme estabelecido pela ANS.



**Parágrafo Décimo Primeiro** – A empresa, ao repassar o valor a que se refere o **caput** da cláusula, encaminhará ao SINDISERVIÇOS/DF e ao SEAC/DF a relação nominal dos empregados cujos valores estão sendo recolhidos, bem como dos profissionais mencionados no parágrafo anterior, que servirá para habilitá-lo junto ao plano ambulatorial.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Os empregados que atuam em funções administrativas, nas empresas de asseio e conservação e/ou outras empresas do mesmo grupo econômico sediadas no Distrito Federal, poderão aderir ao plano ambulatorial contratado pelo SINDISERVIÇOS/DF, inclusive com a inclusão de seus dependentes, desde que arquem com o custo total do mesmo, na forma contratada, atendidas as normas estabelecidas pela ANS.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – A condição estabelecida no **parágrafo décimo segundo** não se estenderá automaticamente aos sócios das empresas, devendo qualquer pedido de inclusão, ser submetido à análise e aprovação pelo SINDISERVIÇOS/DF.

**Parágrafo Décimo Quarto** – Fica a critério do SINDISERVIÇOS/DF a destinação de parte dos recursos arrecadados com vistas à universalização do benefício, com o compromisso de prestação de contas mensal.

**Parágrafo Décimo Quinto** – Se ocorrer a retirada ou a não adesão, por qualquer motivo, da parcela relativa ao plano ambulatorial por ato unilateral do Tomador dos Serviços, a empresa comunicará o fato aos seus empregados do contrato e ao SINDISERVIÇOS/DF, devendo informar que a assistência médica somente continuará a ser prestada, caso o empregado decida assumir o compromisso, por escrito, de pagar a cota-parte, até então repassada pela empresa.

**Parágrafo Décimo Sexto** – Todo e qualquer valor destinado ao plano ambulatorial, deve ser repassado ao Sindicato Laboral, no prazo indicado no **parágrafo segundo**, sob pena de ser caracterizada apropriação indébita e a empresa responsável incorrerá em multa equivalente a 1% (um por cento), incidente sobre o valor devido.

**Parágrafo Décimo Sétimo** – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta cláusula, as empresas que deixarem de aderir ao plano ambulatorial, contratando plano diferente do gerido pelo Sindicato Laboral, salvo a hipótese prevista no **parágrafo décimo quarto**, além de assumirem por conta e risco o tratamento ambulatorial do trabalhador, incorrerão na penalidade de **R\$ 187,18** (cento e oitenta e sete reais e dezoito centavos), por empregado, por mês, revertida ao Sindicato Laboral.

**Parágrafo Décimo Oitavo** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF.

## CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

Fica convencionado que, as empresas pagarão mensalmente ao Sindicato Laboral, o valor de **R\$ 12,81** (doze reais e oitenta e um centavos), por empregado efetivado e diretamente ativado na execução dos seus contratos de prestação de serviços, públicos ou privados, limitado ao quantitativo de trabalhadores contratados pelos tomadores dos serviços. Valor esse a ser pago até o 20º (vigésimo) dia do mês subsequente, sem ônus para o empregado, para fins de custeio de auxílio odontológico para todos os trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro** – O SINDISERVIÇOS/DF contratará operadora especializada em Plano Odontológico com capacidade e eficiência de atendimento a todos os trabalhadores abrangidos por esta Convenção Coletiva dentro do Distrito Federal.

**Parágrafo Segundo** – A empresa que não recolher ou repassar o auxílio odontológico, cometerá o crime de apropriação indébita e ficará o Sindicato Laboral autorizado a mover ação Judicial pertinente, observado o disposto na cláusula da Tentativa Prévia de Resolução Extrajudicial, prevista nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Tendo em vista que o interesse coletivo suplanta o individual, mesmo que as empresas possuam plano odontológico, o valor estipulado nesta cláusula é devido.

**Parágrafo Quarto** – Para dar plena efetividade no cumprimento integral do atendimento odontológico, o SINDISERVIÇOS/DF poderá estabelecer regras e procedimentos administrativos.

**Parágrafo Quinto** – É de única e exclusiva responsabilidade do Sindicato Laboral a escolha, contratação e administração, cabendo a este estabelecer os critérios e condições da prestação de serviços abrangidos pela Assistência Odontológica, bem como será de competência exclusiva do Sindicato Laboral, tratar de todos os assuntos envolvendo o plano, seus benefícios e beneficiários.

**Parágrafo Sexto** – Cessando ou não havendo repasse ao Sindicato Laboral, do valor convencionado para o auxílio odontológico, as assistências e/ou atendimentos serão suspensos de imediato, ficando o SINDISERVIÇOS/DF isento de qualquer responsabilidade, presente ou futura.

**Parágrafo Sétimo** – Será contratada operadora especializada em plano odontológico, devidamente registrada na ANS.

**Parágrafo Oitavo** – Pelo não cumprimento dos termos pactuados nesta cláusula, as empresas que deixarem de aderir ao plano odontológico gerido pelo Sindicato Laboral, além de assumirem por conta e risco o tratamento dentário do trabalhador, incorrerão na penalidade da seguinte forma:

a) multa no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor de **R\$ 12,81** (doze reais e oitenta e um centavos), até 60 (sessenta) dias de descumprimento;

b) multa no percentual de 100% (cem por cento) após 61 (sessenta e um) dias de descumprimento.

**Parágrafo Nono** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF.

## SEGURO DE VIDA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - ASSISTÊNCIA FUNERAL

Ficam instituídos os benefícios obrigatórios da **Assistência Funeral** no valor de **R\$ 5.000,00** (cinco mil reais) e **Seguro de Vida** no valor de **R\$ 6.000,00** (seis mil reais), a serem cobertos mediante contratação de apólice de seguro de vida e assistência funeral com Seguradora, em benefício do empregado efetivo ou não afastado há mais de 12 (doze) meses.

**Parágrafo Primeiro** – O SEAC/DF disponibilizará para as empresas apólice de seguro de vida e assistência funeral com seguradora no valor mensal de **R\$ 3,30** (três reais e trinta centavos) por empregado efetivo, limitado ao número de funcionários previstos no contrato de prestação de serviço. A referida apólice de seguro garantirá o pagamento das quantias dispostas no **caput**, em caso de morte do funcionário, de acordo com as condições firmadas com a Seguradora indicada.

**Parágrafo Segundo** – As empresas serão responsáveis pelo pagamento diretamente à Seguradora, disponibilizada pelo SEAC/DF, bem como deverão manter os funcionários informados quanto ao benefício.

**Parágrafo Terceiro** – Juntamente com os valores destinados para a Seguradora, a empresa entregará, mensalmente, a relação dos empregados efetivos, em arquivo eletrônico. A responsabilidade pela conferência e guarda dos documentos será da Seguradora, devendo o relatório detalhado ser enviado ao SEAC/DF para efetiva fiscalização da concessão do benefício estipulado na apólice.

**Parágrafo Quarto** – O SEAC/DF figurará na relação como estipulante da apólice, sendo dessa forma representante das empresas, que figurarão como sub-estipulantes, porém, toda a responsabilidade de cunho patrimonial, em caso de inadimplência contratual, recairá sobre as empresas e a Seguradora.

**Parágrafo Quinto** – Os benefícios descritos no **caput** serão custeados com os valores repassados exclusivamente pelos contratantes da prestação dos serviços, órgãos da administração pública e pessoas de direito privado.

**Parágrafo Sexto** – As empresas se obrigam a incluir nas planilhas de preço o valor destinado a Apólice de Seguro, na oportunidade de repactuação dos contratos vigentes.

**Parágrafo Sétimo** – A partir da assinatura e registro desta Convenção Coletiva de Trabalho no sistema mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, as empresas se obrigam, nas contratações privadas, bem como em licitações e contratações públicas futuras, a incluir nas suas planilhas de custo e formação de preços o valor destinado a Apólice de Seguro.

**Parágrafo Oitavo** – A empresa que receber a quantia do órgão contratante terá até o dia 25 (vinte e cinco) do mês subsequente para efetuar o repasse em favor da Seguradora.

**Parágrafo Nono** – Os benefícios, seguro de vida e assistência funeral, pelo seu caráter assistencial não integram a remuneração do trabalhador em nenhuma hipótese, conforme previsão do artigo 458 da CLT.

**Parágrafo Décimo** – O benefício assistencial funeral deverá ser incluído no valor prescrito no **caput**.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – O SEAC/DF se compromete a disponibilizar informação de fácil acesso em seu website, contendo o telefone e demais dados necessários, para contato com a seguradora pelos familiares do segurado. É facultado ao SINDSERVIÇOS/DF promover a mesma divulgação.

**Parágrafo Décimo Segundo** – As empresas se comprometem a disponibilizar acesso à apólice de seguro a seus empregados.

**Parágrafo Décimo Terceiro** – As empresas que deixarem de aderir à apólice oferecida pelo SEAC/DF, assumirão por conta e risco a indenização junto aos beneficiários do trabalhador no valor de **R\$ 12.000,00** (doze mil reais), independente de terem ou não apólice própria, haja vista que esta cláusula tem o princípio de estímulo ao associativismo e por ser um benefício ao trabalhador.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONSIGNAÇÕES

Os Sindicatos convenientes se esforçarão no sentido de fazer convênios com farmácias, no intuito dos empregados poderem comprar remédios, e esses serem descontados de salário, com a devida autorização prévia.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONVÊNIOS

Os convênios assinados pelo Sindicato Laboral, em relação aos quais os empregados sindicalizados das empresas aderirem, de forma escrita, e que requerem desconto nos recibos de pagamentos, esses valores serão, obrigatoriamente, descontados pelas empresas, desde que o empregado autorize por escrito, e repassados para o Sindicato Laboral até o 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente.

**Parágrafo Único** – A presente disposição se aplica a todos os benefícios administrados, contratados, operados ou interpostos pelo Sindicato Laboral, inclusive plano de saúde diferente do plano ambulatorial.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRATO INTERMITENTE

Os sindicatos autorizam que as empresas contratem trabalhadores intermitentes, as quais se obrigam a realizarem o pagamento das parcelas proporcionais, referentes a cada período de prestação de serviço, em 5 (cinco) dias úteis contados do último dia de prestação de serviço.

**Parágrafo Primeiro** – A carga horária mínima para emprego do trabalho intermitente é de 6 (seis) horas diárias.

**Parágrafo Segundo** – O trabalhador convocado, com brevidade inferior a 72 (setenta e duas), horas não poderá sofrer qualquer tipo de penalidade, em caso de recusa ou de não comparecimento.

**Parágrafo Terceiro** – Fica convencionado que o trabalhador intermitente não se prestará à substituição definitiva do trabalhador efetivo, bem como não se prestará exclusivamente para cobertura do intervalo intrajornada.

**Parágrafo Quarto** – O trabalhador intermitente terá preferência de contratação para preenchimento de vaga efetiva na função na qual foi contratado.

**Parágrafo Quinto** – O trabalhador intermitente que executar serviços por mais de 60 (sessenta) dias ininterruptos e mesma carga horária deverá ser efetivado como mensalista.

**Parágrafo Sexto** – O trabalhador intermitente que não for convocado dentro do período de 6 (seis) meses deverá ter seu contrato rescindido.

**Parágrafo Sétimo** – Será assegurado ao trabalhador intermitente o recebimento da remuneração, férias proporcionais com acréscimo de um terço, décimo terceiro salário proporcional; repouso semanal remunerado; além de auxílio alimentação e vale-transporte.

**Parágrafo Oitavo** – O trabalhador fará jus ao piso salarial correspondente ao trabalho efetivamente exercido.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA - READMITIDO**

Os empregados readmitidos serão contratados por prazo indeterminado, desde que o contrato anterior tenha sido de pelo menos 1 (um) ano.

### **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO**

O aviso prévio deverá respeitar o estabelecido na legislação vigente.

**Parágrafo Primeiro** – O aviso prévio será fornecido por escrito em 3 (três) vias, com contra recibo, devendo constar expressamente como o trabalhador irá trabalhar no período de aviso ou se o mesmo será indenizado.

**Parágrafo Segundo** – Durante o cumprimento do Aviso Prévio concedido pelo empregador, e em havendo comprovação de haver o prestador obtido novo emprego, ficará este dispensado do seu cumprimento nos termos da Súmula 276/TST, estendido esta condição ao trabalhador convocado para assumir cargo público, seja através de concurso público ou cargo comissionado, estando este dispensado e sem ônus do cumprimento do Aviso Prévio.

**Parágrafo Terceiro** – No caso do aviso prévio trabalhado dado pelo empregador ao empregado, o cumprimento do aviso se dará com a prestação de serviços pelo trabalhador no período previsto no art. 487, acrescidos dos 3 (três) dias por ano de serviço prestado, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, na forma da Lei nº 12.506/2011.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES**

As rescisões dos contratos de trabalho dos empregados, a partir de 12 (doze) meses de empresa, deverão ser presencialmente assistidas pelo SINDISERVIÇOS/DF, mediante agendamento pela empresa.

**Parágrafo Primeiro** – É facultada a realização da homologação das rescisões na modalidade virtual, devendo as empresas interessadas submeterem a íntegra da documentação digitalizada para o e-mail [homologacao@sindiservico.org.br](mailto:homologacao@sindiservico.org.br), junto com o comprovante de pagamento das taxas de homologação virtual no valor individual por trabalhador de R\$ 10,00 (dez reais) para as empresas associadas ao SEAC/DF e de R\$ 30,00 (trinta reais) às empresas não associadas ao SEAC/DF. Preenchidos os requisitos, o SINDISERVIÇOS/DF terá 15 dias corridos para análise, homologação e envio das rescisões homologadas, sob pena de estarem tacitamente homologadas.

**Parágrafo Segundo** – A documentação necessária para homologação, presencial ou virtual, será a seguinte:

- a) TRCT;
- b) Comprovante de Pagamento da TRCT;
- c) GRRF – Guia de Recolhimento Rescisório do FGTS;
- d) Extrato do FGTS;
- e) Demonstrativo do Trabalhador de Recolhimento do FGTS Rescisório;
- f) Comprovante de Pagamento da Multa do FGTS (se houver);
- g) Documento de Desligamento ou Pedido de Demissão (aviso ou pedido ou documento aplicável);
- h) AAS – Atestado de Afastamento e Salários;
- i) Relação dos Salários de Contribuição;
- j) Seguro Desemprego (se houver);
- k) Exame Demissional; e
- l) Carta de Apresentação;

**Parágrafo Terceiro** – No caso de impedimento da homologação presencial da rescisão do contrato de trabalho pela ausência do empregado ou do empregador, o SINDISERVIÇOS/DF fornecerá documento comprovando o comparecimento da(s) parte(s), com indicação obrigatória da finalidade do comparecimento (homologação) em referência ao trabalhador ou rol de trabalhadores, desde que devidamente demonstrada a ciência do empregado no aviso prévio, ou por qualquer meio eletrônico, ou escrito. No caso de notificação impressa, exigir-se-á a assinatura do colaborador.

**Parágrafo Quarto** – A não apresentação da documentação estabelecida no parágrafo segundo na homologação presencial ou virtual, implicará na aplicação de multa diária, desde que não tenha sido motivada pelo tomador de serviços, contada a partir da data de seu vencimento, correspondente a 1/50 (um cinquenta avos) para o empregador que não houver infringido a disposição dentro do período de 60 (sessenta) dias; e a 1/30 (um trinta avos) do valor do piso da categoria para o empregador reincidente na mesma prática dentro do período de 60 (sessenta) dias, sendo que em ambas as hipóteses o valor da multa está limitado a 1 (um) salário mínimo da categoria, a ser revertida em favor da entidade cujas guias não foram apresentadas.

**Parágrafo Quinto** – No caso da não apresentação das guias devidamente quitadas, o SINDISERVIÇOS/DF não poderá recusar-se a realizar as homologações, porém concederá prazo de 5 (cinco dias) para comprovação do pagamento, após o qual incidirá a multa estabelecida no parágrafo anterior até à sua efetiva comprovação.

**Parágrafo Sexto** - O Sindicato Laboral deverá ressalvar todas as parcelas que entenda serem devidas ao empregado, sendo vedada a realização de ressalva genérica ao pedido de rescisão ou de quitação homologado pelo SINDISERVIÇOS/DF, devendo o SINDISERVIÇOS/DF fazer constar expressamente quais direitos não foram satisfeitos à data de sua intervenção.

**Parágrafo Sétimo** – Em havendo pagamento direto na conta corrente do empregado ou não, o prazo para homologação presencial das rescisões de contrato de trabalho é de até 30 (trinta) dias corridos, contados a partir da data dos prazos previstos no artigo 477 da CLT, § 6º, sob pena de multa constante no parágrafo 8º do mesmo artigo.

**Parágrafo Oitavo** – Objetivando promover a credibilidade e profissionalização do segmento e igualar condições operacionais das empresas atuantes no setor, fica o SINDISERVIÇOS/DF obrigado a informar oficialmente e de imediato ao SEAC/DF, os dados cadastrais relativos às empresas que não apresentarem as guias de pagamento especificadas no parágrafo terceiro.

**Parágrafo Nono** – As empresas deverão agendar as homologações presenciais, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias, sob pena de não serem atendidas.

**Parágrafo Décimo** – A comunicação, pelo empregador ao empregado, sobre a data do agendamento da homologação presencial poderá ser por e-mail, WhatsApp, Telegram ou outro meio de comunicação equivalente, desde que comprovado o envio.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS

As empresas efetuarão o pagamento relativo às verbas rescisórias do contrato de trabalho, no prazo máximo de 10 (dez) dias a partir do término do contrato, em dinheiro, depósito bancário ou em cheque visado, conforme acordem as partes, salvo se o empregado for analfabeto, quando o pagamento somente poderá ser feito em dinheiro ou depósito bancário, a ser comprovado no ato da homologação, em conformidade com o art. 477, § 4º da CLT.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - MULTA POR ATRASO NO PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Em caráter pedagógico, as multas por atraso no pagamento das verbas rescisórias obedecerão a gradação de acordo com a higidez do empregador, calculada da seguinte forma:

I) multa de 0,1% (zero vírgula um por cento) por dia de atraso no pagamento de verbas rescisórias que não sejam apresentadas no prazo legal ao SINDISERVIÇOS/DF, para a empresa que tenha atrasado em até 60 (sessenta) dias contados da data do pagamento;

II) multa de 0,2% (zero vírgula dois por cento) por dia de atraso no pagamento de verbas rescisórias que não sejam apresentadas no prazo legal ao SINDISERVIÇOS/DF para a empresa que tenha atrasado acima de 60 (sessenta) dias contados da data do pagamento.

**Parágrafo Primeiro** – O SINDISERVIÇOS/DF se obriga a visitar a empresa que descumpra a obrigação do pagamento das verbas rescisórias no prazo legal, e, em caso de erro, dará prazo de 48 (quarenta e oito) horas para a empresa promover a correção, sem incidência de multa.

**Parágrafo Segundo** – O valor da multa acima fica limitado ao montante da obrigação principal constante nos TRCT's, ou seja, sobre as verbas rescisórias efetivamente devidas.

**Parágrafo Terceiro** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - QUITAÇÃO ANUAL

É facultado às empresas promoverem, junto ao Sindicato Laboral, a quitação anual de obrigações trabalhistas, na forma prescrita em lei vigente e mediante apresentação de documentos solicitados pelo Sindicato Laboral.

**Parágrafo Primeiro** – Pelo serviço prestado, a empresa **NÃO** associada ao SEAC/DF pagará ao Sindicato Laboral o valor de **R\$ 50,00** (cinquenta reais) por cada trabalhador.

**Parágrafo Segundo** – Pelo serviço prestado, a empresa associada ao SEAC/DF pagará ao Sindicato Laboral o valor de **R\$ 20,00** (vinte reais) por cada trabalhador.

**Parágrafo Terceiro** – O fornecimento pelo Sindicato Laboral do termo de quitação anual previsto no art.507-b da Lei 13.467, está condicionado à apresentação integral da documentação para análise, bem como ao fiel e integral cumprimento da convenção coletiva.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ANOTAÇÕES NA CARTEIRA DE TRABALHO

As empresas ficam proibidas de fazer anotações na carteira de trabalho dos empregados da categoria, que não aquelas determinadas por lei.

**Parágrafo Único** – A empresa que opte por transferir o trabalhador de uma empresa para outra do mesmo grupo econômico, sem que haja quitação rescisória, deverá a empresa sucessora, obrigatoriamente, promover a alteração do contrato de trabalho, regularizar os registros na CTPS, FGTS e Previdência Social (INSS), bem como assumir todos os encargos e direitos do trabalhador da empresa sucedida.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CURSOS DE FORMAÇÃO, CAPACITAÇÃO E RECICLAGEM PROFISSIONAL**

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços no sentido de buscar convênios para viabilizar cursos de formação, capacitação e reciclagem profissional.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - ADVERTÊNCIA E SUSPENSÃO**

As empresas fornecerão cópias das penalidades aplicadas aos empregados para sua ciência, e também, encaminharão mensalmente cópia ao SINDISERVIÇOS/DF, que deverá ser efetivada até ao 15º (décimo quinto) dia do mês subsequente, sob pena de nulidade da penalidade aplicada.

## **POLÍTICAS DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO À CONTINUIDADE**

Fica pactuado que às empresas que sucederem outras na prestação do mesmo serviço, em razão de nova licitação pública ou novo contrato administrativo ou particular e/ou contrato emergencial, ficarão obrigadas a contratar os empregados da empresa anterior, respeitando todas as estabilidade legais, inclusive as gestantes; membros de CIPA; e todos os demais funcionários que na data do desligamento possuam qualquer tipo de estabilidade legal e/ou funcional, sem descontinuidade quanto ao pagamento dos salários e a prestação dos serviços, limitado ao quantitativo de empregados do novo contrato, obrigando as empresas que perderem o contrato a comunicar o fato ao Sindicato Laboral, inclusive por correspondência eletrônica, até 20 (vinte) dias antes do final do mesmo.

**Parágrafo Primeiro** – Na sucessão de contratos de prestação de serviços, no segmento privado, faculta-se às empresas associadas ao SEAC/DF realocarem, dentro das mesmas condições do posto anterior, no exercício da mesma função/cargo, com posto efetivo (não se admite reservas e feristas), o empregado que possua mais de 5 (cinco) anos de efetivo vínculo empregatício, concedendo estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias e condições dignas de trabalho, mediante comunicado ao trabalhador por escrito, vedada a aplicação aos contratos do setor público. Para a realocação do trabalhador com mais de 12 (doze) meses de associação ao SINDISERVIÇOS/DF, o trabalhador poderá manifestar oposição à realocação.

**Parágrafo Segundo** – Caso a empresa exerça a faculdade prevista no Parágrafo Primeiro da presente Cláusula, deverá comunicar o Sindicato Laboral no prazo de 30 (trinta) dias, antes do término do contrato, o rol de empregados realocados e os respectivos postos de trabalho.

**Parágrafo Terceiro** – Para o fiel cumprimento das condições avençadas, o tomador de serviços, após dado o aviso prévio à empresa, não poderá realizar a devolução de funcionários.

**Parágrafo Quarto** – Não exercendo sua faculdade de realocar seus trabalhadores, a empresa sucedida estará obrigada a dispensar os empregados para permitir a contratação pela empresa sucessora, mediante as seguintes condições:

**I)** O Termo de rescisão Contratual, no campo referente à forma de rescisão, constará “sem justa causa” e deverá constar, obrigatoriamente, no ato de homologação, a expressa referência à cláusula.

**II)** A empresa que está assumindo o contrato de prestação de serviços, admitirá o empregado da empresa anterior e a ele concederá estabilidade no emprego de 90 (noventa) dias, sendo vedada a celebração de contrato de trabalho a título de experiência nesse período.

**III)** No período da estabilidade (90 dias) a empresa que está assumindo a contratação só poderá demitir o empregado por cometimento de falta grave ou por pedido formal do empregado.

**IV)** A empresa que está perdendo o contrato de prestação de serviços e, desde que o empregado seja admitido pela empresa sucessora, fica desobrigada do pagamento do aviso prévio e suas respectivas projeções, da indenização adicional prevista no artigo 12º da Lei 13.932/19, obrigando-se, entretanto, a pagar as demais verbas rescisórias, sendo que a multa fundiária (art. 9º Decreto nº 99.684/90), será calculada no percentual de 40% do FGTS devido ao empregado.

**V)** As verbas rescisórias a que se refere o item anterior deverão ser quitadas até o 10º (décimo) dia após a rescisão do contrato de trabalho do empregado, ficando ajustado que o salário base, para cálculo das verbas rescisórias, é o correspondente ao do último dia do contrato de trabalho, acrescido da média das parcelas salariais variáveis, como horas extras e outras pagas com habitualidade, na forma da lei.

**Parágrafo Quinto** – Exercendo a empresa a faculdade inscrita no **parágrafo primeiro**, é vedada a realocação do profissional para postos com distâncias maiores que 45 km (quarenta e cinco quilômetros) da residência localizada no DF e 55 km (cinquenta e cinco quilômetros) da residência localizada no entorno do DF, ficando a empresa obrigada a informar o trabalhador sobre a realocação.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INCENTIVO À CONTINUIDADE DO EMPREGADO PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Fica facultado ao empregado pessoa com deficiência (PCD) valer-se da garantia contida na **Cláusula Trigesima Segunda** (“Incentivo à Continuidade”), optando por ser contratado pela empresa sucessora, em detrimento da garantia prevista no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020.

**Parágrafo Primeiro** – As estabilidades, previstas na Cláusula Trigesima Segunda (“Incentivo à Continuidade”) e no art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, deverão ser observadas em sua integralidade pela empresa sucessora.

**Parágrafo Segundo** – Caso o trabalhador opte pela contratação pela empresa sucessora, a empresa sucedida estará isenta de qualquer responsabilidade em relação à estabilidade advinda do art. 17, V, da Lei nº 14.020/2020, bem como da nova relação contratual firmada entre empregado e empresa sucessora.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA DA EMPREGADA GESTANTE**

As empresas assegurarão o emprego da gestante desde a confirmação da gravidez ao empregador, que deverá ser feita mediante atestado médico específico, até 150 (cento e cinquenta) dias após o parto, devendo, preferencialmente, a mesma ao término de sua licença, retornar ao seu posto de origem.

### **ESTABILIDADE SERVIÇO MILITAR**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - GARANTIA DE EMPREGO PARA PRESTAR SERVIÇO MILITAR**

Será garantido o emprego do trabalhador alistando, desde a data da incorporação no serviço militar até 90 (noventa) dias após a cessão do cumprimento, desde que se apresente à sua empregadora no prazo de 30 (trinta) dias.



## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LOCAL PARA REFEIÇÃO E ARMÁRIO**

Os Sindicatos convenientes comprometem-se a unir esforços, no sentido de conseguir junto aos tomadores de serviço, locais apropriados para as refeições dos trabalhadores e armários individuais para guarda de seus pertences.

**Parágrafo Único** – Em atenção à NR 24, mediante comunicação prévia pelos trabalhadores, ou pelo Sindicato Laboral, as empresas se comprometem a requerer do tomador a construção, ou reforma, de ambientes aptos à refeição e armazenamento, com qualidade sanitária digna da pessoa humana.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - VEDAÇÃO DE RONDA MOTORIZADA POR AGENTE DE PORTARIA / FISCAL DE PISO**

Fica expressamente proibida a realização de ronda motorizada (carro, moto, qualquer outro tipo de veículo motorizado ou bicicleta) por agentes de portaria e/ou fiscais de piso em condomínios residenciais, comerciais, empresas e órgãos públicos, por configurar como atividade de segurança privada, cuja atribuição é exclusiva do vigilante patrimonial, conforme Lei 7.102/1983 e Portaria 3.233/2013 DG/DPF.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO**

Excetuadas as espécies de trabalho intermitente, tempo parcial ou por revezamento “12x36”, a jornada de trabalho é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas compensarão o excesso de horas trabalhadas em um dia pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período o máximo de 30 (trinta) dias, desde que haja anuência do tomador de serviços.

**Parágrafo Segundo** – A jornada de trabalho estabelecida nesta cláusula poderá ser acrescida de horas suplementares que serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal, ou poderão ser compensadas, conforme previsto no parágrafo anterior.

**Parágrafo Terceiro** – As reuniões de trabalho, de comparecimento obrigatório, a que convocados os(as) trabalhadores(as) deverão ser realizados durante o expediente normal, e se estas ultrapassarem o horário normal de trabalho serão remuneradas como horas excedentes, como serviços extraordinários, por representarem tempo à disposição da empresa. O período será indenizado como horas excedentes apenas se estiverem consignadas nas folhas de ponto.

**Parágrafo Quarto** – A Jornada de Trabalho dos empregados da categoria profissional é de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, inclusive porteiros diurnos e noturnos, vedado sua redução a título de proporcionalidade do salário da categoria.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUTORIZAÇÃO DE TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS**

Excetuada a escala “5x2”, fica expressamente autorizado o trabalho aos domingos e feriados, observadas as demais disposições convencionais e legais aplicáveis.

## **PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - ALTERAÇÃO DA DURAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO**

Fica vedado às empresas alterar a duração da jornada de trabalho estabelecida, salvo quando acordado entre a empresa e o empregado, e sem que isso traga prejuízos ao trabalhador, conforme estabelecido pelo Artigo 468 da CLT.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ADICIONAL DE HORAS EXTRAS**

O cálculo da hora extra será efetuado dividindo-se o salário por 220 (duzentos e vinte) horas, acrescidos do adicional de 50% (cinquenta por cento) do valor da hora resultante.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo necessidade imperiosa, poderá a duração do trabalho exceder do limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, devendo ser assinalada na folha de ponto.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE DESCANSO REMUNERADO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

As empresas, na forma prevista na CLT, assegurarão à empregada, durante a jornada de trabalho, 2 (dois) descansos especiais de meia hora cada um, para amamentar o próprio filho até que esse complete 6 (seis) meses.

**Parágrafo Único** – Quando a saúde do filho assim o exigir, este período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

Ao empregado com jornada superior a 6 (seis) horas diárias, excluindo-se o trabalhador em jornada 12x36, fica garantido um intervalo de 1 (uma) hora para refeição.

**Parágrafo Primeiro** – É facultado ao empregado permanecer ou não no local de serviço para o gozo do intervalo sem que isso desnature a função desse.

**Parágrafo Segundo** – Tendo em vista a natureza continuada dos serviços nos locais de trabalhos onde são adotados os postos 12x36 horas, considerando o fato de que os trabalhadores em sua grande maioria efetuam as refeições em seu local de trabalho, além da impossibilidade de se compensar a hora não trabalhada pela concessão do intervalo, acorda-se que o horário de refeição será de 1 (uma) hora, nos termos do inciso III do art. 611-A da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – As empresas concederão aos seus empregados 1 (um) intervalo de 10 (dez) minutos para lanche, sendo este período computado como tempo de serviço. O intervalo será concedido somente para o funcionário que trabalha 8 (oito) horas por dia ou mais, desde que haja concordância do Tomador do serviço, e não haja prejuízo na execução do serviço.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO**

As empresas representadas pelo SEAC/DF poderão manter Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho, a saber:

- a) cartão de ponto manual;
- b) folha de frequência;
- c) biometria;
- d) controle de ponto por cartão magnético;
- e) controle de ponto por meio de aplicativo de folha de pagamento disponível em aparelhos de telefonia móvel (celular), que poderá ser do próprio funcionário, mantida a privacidade do funcionário;
- f) Outros sistemas de ponto eletrônico alternativo permitido por lei.

**Parágrafo Único** – As partes signatárias reconhecem que o Sistema de Controle de Jornada, ora ajustado, atende as exigências do art. 74, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho e o disposto no art. 2 da Portaria nº. 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego, desobrigando a instalação do Registrador Eletrônico de Ponto – REP.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - RELÓGIO VIGIA**

Fica proibido o uso do relógio vigia pelas empresas, independente da exigência do tomador de serviço.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - JORNADA ESPECIAL**

As empresas poderão adotar a Jornada Especial 12x36, 12 (doze) horas corridas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas corridas de descanso, sem redução do salário, respeitados os pisos salariais da categoria.

**Parágrafo Primeiro** – Para os empregados que trabalham sob o regime da Jornada Especial é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, que será de 1 (uma) hora, permitido seu gozo ou indenização.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se normais os dias de domingo e feriados, laborados nesta jornada especial, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5o do art. 73 da CLT.

**Parágrafo Terceiro** – Considera-se noturno o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte, sendo a hora noturna computada como de 60 (sessenta) minutos. Em contrapartida, pactua-se que o percentual do adicional noturno será de 22,5% (vinte e dois e meio por cento), incidindo sobre a hora trabalhada, com a finalidade de compensar a fixação da hora em 60 (sessenta) minutos.

**Parágrafo Quarto** – No regime acordado de 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de descanso, não é devido o adicional noturno sobre as horas laboradas após as 05 horas da manhã (artigo 59-A da CLT).

**Parágrafo Quinto** – Na hipótese de parte da jornada do trabalhador se incluir no horário noturno e outra parte se concretizar antes ou depois dele, em horário diurno, o mesmo somente terá direito ao recebimento do adicional noturno por aquelas horas efetivamente situadas dentro do limite fixado por lei, ou seja, entre 22h00min e 05h00min, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo Sexto** – A remuneração mensal pactuada para a jornada 12x36 horas abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados, nos termos do parágrafo único do artigo 59-A da CLT.

**Parágrafo Sétimo** – Diante da natureza compensatória desta jornada, pela qual não há suspensão para concessão do intervalo de alimentação e repouso (o qual se inclui nas 12 horas que a nomeiam), considera-se já remunerado pelo salário mensal o período reservado ao intervalo, razão pela qual a indenização por eventual supressão desse se restringirá à incidência de 50% sobre o período suprimido e já pago (CLT, art. 59-a), não implicando na repetição da hora já remunerada; bem como a referida indenização não se aplica para efeitos de cálculos, médias ou demais reflexos legais.

## **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - PAGAMENTO DE FÉRIAS**

As férias poderão ser concedidas integralmente ou em até 02 (dois) períodos com a anuência do trabalhador, na forma da lei vigente.

**Parágrafo Primeiro** – Na concessão das férias o início delas não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados, nem com os dias 24 e 31 de dezembro.

**Parágrafo Segundo** – Em conformidade com o início das férias concedidas, o pagamento destas dar-se-á dois dias antes do início das mesmas.

**Parágrafo Terceiro** – A empresa fornecerá aviso de férias ao empregado 30 (trinta) dias antes da concessão das mesmas.

**Parágrafo Quarto** – Fica garantido o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem seu contrato rescindido sem justa causa.

**Parágrafo Quinto** – Considerando a natureza da prestação de serviços na escala 12x36, o gozo das férias deverá iniciar em dia de efetivo labor.

**Parágrafo Sexto** – Nas escalas 5x2 (segunda à sexta-feira) o gozo das férias poderá iniciar no 1º (primeiro) dia útil subsequente ao labor.

**Parágrafo Sétimo** – Para as empresas associadas ao SEAC/DF, em caso de decretação do estado de emergência de Saúde Pública no Distrito Federal, fica autorizado a possibilidade de concessão das férias para os trabalhadores que retornarem de afastamento pelo INSS ou licenças, sem a observância do prazo previsto nos Art. 139 e 135 da Consolidação das Leis do Trabalho, devendo ser o trabalhador avisado com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

## **LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - AUSÊNCIA REMUNERADA**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

- a)** 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua CTPS, viva sob sua dependência econômica;
- b)** 3 (três) dias consecutivos em virtude de casamento;
- c)** 5 (cinco) dias consecutivos em caso de nascimento de filho;
- d)** 1 (um) dia para acompanhamento de saúde por filho menor de quatorze anos ou, se for portador de necessidades especiais, de qualquer idade, limitado há 05 (cinco) dias por ano, desde que haja comprovação, por meio de atestado de saúde competente, a ser apresentado no primeiro dia do retorno ao trabalho, que contenha o horário de atendimento, nome do filho atendido, tipo de atendimento e o nome do acompanhante;
- e)** no período (horas), especificado no atestado médico, para comparecimento em consultas e/ou exames. O atestado deverá ser entregue na empresa ou ao representante da empresa no dia útil posterior a realização da consulta/exame.

## LICENÇA MATERNIDADE

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FÉRIAS DA GESTANTE

A empresa garantirá que a empregada gestante, após completar o período aquisitivo, poderá marcar seu período de férias na sequência da licença-maternidade.

**Parágrafo Único** – De modo a dar efetividade a esse benefício convencional, as empresas poderão comunicar a empregada, em gozo da licença maternidade, sobre a existência dessa faculdade para que a empregada possa manifestar sua opção.

## SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

Sem prejuízo das determinações contidas na NR-06, as empresas se obrigam ao fornecimento dos EPI's a todos os empregados que trabalhem com produtos químicos de limpeza, na forma da legislação vigente.

## UNIFORME

### CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES

Quando de uso obrigatório, no início do contrato de trabalho, as empresas fornecerão aos seus empregados, gratuitamente, 02 (dois) conjuntos de uniformes completos e 01 (um) par de meias e calçado. A cada 6 (seis) meses, será entregue 1 (um) conjunto de uniforme.

**Parágrafo Primeiro** – As empresas fornecerão a todos os seus empregados que trabalham à noite 01 (uma) japonsa (agasalho para o frio), de 12 (doze) em 12 (doze) meses.

**Parágrafo Segundo** – As empresas fornecerão aos funcionários que trabalham ao ar livre, 01 (uma) capa de chuva, por ano, além disso, disponibilizarão protetor solar fator 30 (trinta) diariamente. Considera-se “ao ar livre” o trabalho desguarnecido de qualquer cobertura física por mais de 3 (três) horas contínuas.

**Parágrafo Terceiro** – Verificado o desgaste no uniforme que o torne inutilizável ou inapresentável, a empresa entregará 2 (dois) conjuntos de uniformes, obedecida a frequência de 6 (seis) meses, conforme previsto no **caput**.

**Parágrafo Quarto** – A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas é de uso doméstico.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - ELEIÇÕES PARA A CIPA**

As empresas enviarão cópias ao SINDISERVIÇOS/DF dos editais de convocação de eleições para as CIPAs, com pelo menos 72 (setenta e duas) horas de antecedência, contadas da data de publicação dos editais, sob pena de nulidade, antes de sua realização, em conformidade com a NR. 5 do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **PROFISSIONAIS DE SAÚDE E SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - ORGANIZAÇÃO DO SESMT COLETIVO**

Em conformidade com o Art. 2º da Portaria SIT/DSST Nº 17, de 01/08/2007, que aprova o subitem 4.14.3 da NR-4 que, por sua vez, altera a redação da Norma Regulamentadora nº 4, o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) poderá ser organizado pelo SEAC/DF, englobando as empresas da mesma atividade econômica, localizadas no Distrito Federal e em municípios limítrofes.

**Parágrafo Único** – Fica assegurado o direito de cada empresa associada ao SEAC/DF organizar e manter, individualmente, o seu próprio SESMT.

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FORMULÁRIO PARA A PREVIDÊNCIA SOCIAL**

As empresas deverão preencher os formulários exigidos pela Previdência Social, por completo, para a concessão de quaisquer benefícios, tais como: aposentadoria, acidente de trabalho, auxílio-doença, auxílio natalidade, abono de permanência, atestado de afastamento do trabalho (AAT), atestado de volta ao trabalho (AVT), etc., entregando-os ao interessado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis (excluindo-se os sábados).

**Parágrafo Único** – A obrigação da empresa restringe-se às informações do período em que o trabalhador prestou serviços para a mesma.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

As empresas fornecerão ao SINDISERVIÇOS/DF até o dia 15 (quinze) de cada mês, cópias das CATs emitidas no mês anterior.

**Parágrafo Único** – Ocorrendo acidente de trabalho, com o afastamento do trabalhador por período superior a 15 (quinze) dias, a empresa emitirá a CAT e encaminhará o trabalhador ao INSS.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO ÀS DEPENDÊNCIAS**

Os dirigentes sindicais, regularmente eleitos, terão acesso às dependências das empresas para a colocação de avisos, comunicações em locais visíveis e apropriados, desde que não sejam contrários à legislação vigente e com o assentimento prévio pela empresa no momento da colocação.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas poderão disponibilizar, em suas sedes e nos locais de trabalho, espaço para fixação de quadro de avisos e comunicações de interesse da categoria profissional, sob controle do SINDISERVIÇOS/DF.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - AFASTAMENTO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

A 5 (cinco) dirigentes sindicais, regularmente eleitos, com a limitação de 1 (um) dirigente por empresa, integrantes da Diretoria do Sindicato dos Empregados de Empresas de Asseio, Conservação, Trabalho Temporário, Prestação de Serviços e Serviços Terceirizados do Distrito Federal - SINDISERVIÇOS/DF será garantida, enquanto durarem seus mandatos, a percepção de seus salários, sem a respectiva prestação dos serviços.

**Parágrafo Único** – Os dirigentes sindicais serão liberados para comparecimento a congressos ou reuniões sindicais mediante comunicação prévia de 48 (quarenta e oito) horas, e não sofrerão qualquer prejuízo em suas remunerações quando os mesmos não excederem a 20 (vinte) dias por ano.

## **ACESSO A INFORMAÇÕES DA EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PROTEÇÃO DE DADOS**

As empresas se comprometem a fornecer, quando solicitado pelo Sindicato Laboral, a documentação trabalhista estabelecida na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, relativa aos trabalhadores terceirizados, ficando o Sindicato, nos termos da Lei 13.709/2018, responsável pela adoção de todas as medidas de segurança aptas a proteger os dados repassados, visando à proteção dos direitos fundamentais, a liberdade e a privacidade do indivíduo.

**Parágrafo Primeiro** – Nos termos do artigo 5º, inciso X, da Lei 13.709/2018, sempre que o Sindicato Laboral tiver a necessidade de acessos aos dados sensíveis dos trabalhadores terceirizados, é primordial que haja o consentimento do titular, por escrito, indicando precisamente a finalidade de sua utilização.

**Parágrafo Segundo** – Após a entrega dos dados, autorizada pelo seu titular, ao Sindicato Laboral, este passará a ser o sujeito controlador e detentor das informações, ficando sujeito a aplicação do artigo 52 da Lei 13.709/2018, em substituição à empresa que forneceu os dados.

**Parágrafo Terceiro** – Todas as informações e documentações fornecidas, estão e estarão sob sigilo e, em hipótese alguma, serão usadas para outros interesses, ficando restritas ao âmbito administrativo do Sindicato Laboral.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - TAXA ASSISTENCIAL**

As empresas descontarão de todos os seus empregados o valor equivalente a 3% (três por cento) do salário nominal do mês de fevereiro de 2024, a título de taxa assistencial, em favor do SINDISERVIÇOS, para custeio administrativo, assistencial e jurídico, conforme aprovação expressa em assembleia geral, convocada para essa finalidade, através de Edital publicado no Jornal de Brasília, no mês de setembro de

2023. O valor descontado deverá ser repassado ao Sindicato Laboral até o dia 15 de março de 2024, conforme discriminado abaixo.

**Parágrafo Único** – O valor descontado, previsto no **caput** desta cláusula, deverá ser recolhido ao SINDISERVIÇOS/DF, através de boleto bancário fornecido pelo mesmo, e o respectivo comprovante entregue na Secretaria daquela Entidade, juntamente com a relação nominal, em ordem alfabética, de todos os trabalhadores atingidos pelo desconto, contendo os respectivos valores.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - MENSALIDADE SINDICAL**

As empresas ficam obrigadas a descontar dos empregados sindicalizados e mediante anuência expressa do trabalhador, em folha de pagamento, a mensalidade devida ao SINDISERVIÇOS/DF no percentual de 1% (um por cento) do salário nominal recebido, mediante autorização do empregado por escrito.

**Parágrafo Primeiro** – Para efeito de controle do desconto da mensalidade sindical, as empresas deverão remeter, mensalmente, ao SINDISERVIÇOS/DF até o dia 15 (quinze) do mês subsequente ao desconto, uma relação alfabética de todos os empregados que autorizaram o desconto, devendo constar ainda a função, a matrícula na empresa, salário e o valor do desconto.

**Parágrafo Segundo** – O repasse do desconto para o SINDISERVIÇOS/DF deverá ser feito, obrigatoriamente, até o dia 15 (quinze) após o desconto.

**Parágrafo Terceiro** – O SINDISERVIÇOS/DF encaminhará, mensalmente, para as empresas, relação dos novos empregados sindicalizados para fins do desconto da mensalidade.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de atraso no depósito da mensalidade sindical recolhida, a empresa pagará uma multa diária correspondente a 0,1% (zero virgula um por cento) do valor não recolhido, caso o atraso não seja superior a 60 (sessenta) dias; ou 0,2% (zero vírgula dois por cento) do valor não recolhido, caso o atraso seja superior a 60 (sessenta) dias, até a data da efetiva liquidação, limitados ao montante não recolhido, a ser revertida para o SINDISERVIÇOS/DF.

**Parágrafo Quinto** – No caso de sucessão de empresas nos termos da cláusula da continuidade, serão mantidos os descontos das mensalidades dos trabalhadores sindicalizados, mediante a apresentação por parte do SINDISERVIÇOS/DF de uma relação dos trabalhadores para a empresa que está sucedendo a outra conforme cláusula de continuidade, sem necessidade de apresentação de novas autorizações. A relação deverá ser apresentada até o 15º (décimo quinto) dia do mês em que a empresa assumir o contrato.

**Parágrafo Sexto** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL**

Considerando o previsto no art. 611-A da CLT, prevalecerão sobre a lei todos os pontos objetos de Acordo ou Convenção Coletiva, ressaltados as vedações previstas no art. 611-B; Considerado que o art. 611-B não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, diante disso prevalece o negociado sobre o legislado; Assim por deliberação da Assembleia Geral do Sindicato patronal de acordo com o disposto no art. 8º, inciso III da Constituição Federal, todas as empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a CONTRIBUIÇÃO DE CUSTEIO PATRONAL, para a assistência a todos e não somente a associados, no valor total de R\$ 14,00 (quatorze reais), por empregado (comprovado por meio do CAGED), referente ao mês de junho de 2024, a ser recolhida em 4 (quatro) parcelas iguais e sucessivas, até o dia 15 (quinze) dos meses de julho, agosto, setembro e outubro de 2024, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000, facultado o direito à oposição, a ser manifestado em formulário disponível na sede do SEAC/DF, até o dia 31 de janeiro de 2024. Às empresas associadas ao SEAC/DF que fizerem o recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal até às datas acima fixadas, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). As guias de pagamentos deverão ser emitidas pelo site do SEAC/DF ([www.seac-df.com.br](http://www.seac-df.com.br)).



**Parágrafo Primeiro** – Caso a guia de recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal possua valor inferior a R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) por empresa, o pagamento deverá ser efetivado em única parcela até o dia 15 de julho.

**Parágrafo Segundo** – Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no **caput** da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) e 0,22% (zero vírgula vinte e dois por cento) de juros, por dia de atraso, sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até à regularização da situação econômica.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de não recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal prevista no **caput** da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

**Parágrafo Quarto** – As empresas que exercem atividades representadas pelo SEAC/DF recolherão a Taxa Assistencial, conforme guia disponibilizada em site próprio do Sindicato Patronal. ( <http://www.seac-df.com.br/taxa-assistencial/> )

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DA TAXA ASSISTENCIAL**

Subordina-se o desconto assistencial à não oposição do trabalhador manifestada no prazo de até 10 (dez dias) a contar do registro deste Instrumento, por declaração assinada de próprio punho, na Secretaria do Sindicato.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL E TRABALHISTA**

Por força desta convenção, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais e trabalhistas.

**Parágrafo Primeiro** – Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, conjuntamente, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**Parágrafo Segundo** – Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da Contribuição de Custeio Patronal e GRCSU;
- b) Recolhimento da Taxa Assistencial Patronal e Laboral;
- c) Cumprimento integral desta Convenção e as obrigações desta;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e estaduais;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**Parágrafo Terceiro** – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes Sindicais.

**Parágrafo Quarto** – A não solicitação, por parte do órgão público ou privado, da certidão de que trata a presente cláusula poderá acarretar em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, nos termos da Súmula 331, itens IV e V, do Tribunal Superior do Trabalho, modificada pelo Superior Tribunal Federal.

**Parágrafo Quinto** – A certidão será gratuita às empresas associadas ao SEAC/DF.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - ENTREGA DA GFIP**

Ficam as empresas obrigadas a enviar ao SINDISERVIÇOS/DF suas GFIPs da empresa até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês. O não cumprimento desta cláusula acarretará em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor das mesmas em benefício do SINDISERVIÇOS/DF.

**Parágrafo Primeiro** – A recusa injustificada do recebimento da GFIP, por parte do SINDISERVIÇOS/DF, isenta as empresas do cumprimento dessa cláusula.

**Parágrafo Segundo** – Fica o Sindicato Laboral expressamente proibido de dar publicidade a quaisquer informações comerciais, contidas na GFIP, sob pena de pagamento de multa equivalente à prevista no **caput** desta cláusula, em favor do Sindicato Patronal.

**Parágrafo Terceiro** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ATUAÇÃO CONJUNTA DOS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**

Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 60 (sessenta) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e/ou solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja quite com as obrigações desta CCT.

**Parágrafo Único** – Para o fiel cumprimento dos termos pactuados nesta Convenção Coletiva de Trabalho, os sindicatos em conjunto assumem o compromisso de fiscalizar os contratos celebrados com entes públicos e privados.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - REGRAS ABSTRATAS E IMPESSOAIS DO SEGMENTO**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho estabelece regras abstratas e impessoais do segmento. É verdadeira Norma Legal e, portanto, dentro da categoria a que esse destina é, também, verdadeira Fonte do Direito. Neste sentido pode-se afirmar, com “*severus in iudicando*” que cuida-se de verdadeiro direito positivo aplicável. É lei embora tenha forma de Convenção Coletiva. A Constituição Federal (art. 7º, inc. XXVI) reconhece as Convenções Coletivas de Trabalho. Diante desse fundamento constitucional estas integram o nosso sistema de normas jurídicas trabalhistas. É certo que a Convenção Coletiva de Trabalho tem uma extensão menor que a norma legal, por isso opera efeitos jurídicos apenas no seu âmbito de abrangência. Mas esta é uma diferença que não pode ser considerada para excluí-la no campo das Normas Jurídicas, já que – como acentua o Mestre Carnelutti – a Nação é o limite máximo e não o limite mínimo de extensão da norma e, portanto, podem existir normas, legais e consuetudinárias, que se refiram a uma coletividade menor, por exemplo, leis limitadas a uma região. A Convenção Coletiva de Trabalho delimita os limites da categoria porque, assim como a Nação é o limite máximo da extensão da norma legal, o segmento, como um todo, é o objeto máximo da aplicação da (norma) Convenção Coletiva de Trabalho. A Constituição Federal de 1988 (art. 7º, inc. XXVI) prestigiou extraordinariamente os instrumentos normativos nascidos no ventre da negociação coletiva. Além de reconhecer a sua legitimidade legal de cunho social e caráter normativo, a Carta de 1988 conferiu autonomia institucional para se modelar e dirigir os direitos e deveres trabalhistas da categoria, aperfeiçoando-os para a adaptação peculiar de cada segmento. A leitura dos incisos IV, XIII e XVI do art. 7º conduz à inequívoca conclusão de que as Convenções Coletivas de Trabalho adquirem notável relevo legal na Carta Política. Destarte, inegável se mostra à natureza legalista das Convenções Coletivas de Trabalho de cada categoria, vez que estas são verdadeiras normas legais a serem seguidas, obrigatoriamente, pelos operadores do direito trabalhista e por todos os integrantes do segmento, sob pena de inquestionável afronta à Constituição Federal. As normas aqui estabelecidas, que visam proteger a incolumidade, moralidade e dignidade do segmento e o seu fiel cumprimento, deve ser uma constante para todos, seja empregado, empregador ou tomador de serviços.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DO ACORDO INDIVIDUAL DE TRABALHO EXTRAJUDICIAL**

Os acordos individuais de trabalho extrajudiciais deverão ter a anuência dos sindicatos laboral e patronal, sob pena de nulidade.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS**

Condiciona-se a validade de Acordos Coletivos de Trabalho (ACTs), à participação do Sindicato Patronal.

**MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - DA TENTATIVA PRÉVIA DE RESOLUÇÃO EXTRAJUDICIAL**

Nas hipóteses de descumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho que extrapolem a natureza trabalhista, em especial aquelas imputações de natureza criminal, o Sindicato Laboral se compromete a convocar a empresa, apontada como descumpridora, para tentativa prévia de resolução extrajudicial, em tempo hábil, e dando amplo conhecimento sobre as irregularidades por ele constatadas.

**Parágrafo Único** – Apenas após comprovado silêncio da empresa convocada, ou infrutífera a tentativa de resolução extrajudicial, o Sindicato Laboral ajuizará a ação pertinente.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONCILIAÇÃO DAS DIVERGÊNCIAS**

Eventuais divergências de interpretação das cláusulas da presente Convenção deverão ser comunicadas, por escrito, aos sindicatos convenientes, para fins de conciliação, no prazo de 15 (quinze) dias antes de serem submetidas à justiça do trabalho.

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - COOPERAÇÃO MÚTUA**

Os Sindicatos, por seus representantes, se reunirão trimestralmente com vistas a conhecerem e solucionarem problemas comuns, em prestígio ao trabalhador e ao setor econômico.

**APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PROCESSO LICITATÓRIO**

As empresas deverão sempre colacionar a presente Convenção Coletiva nas suas propostas, quando participarem de processo licitatório.

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - MULTA OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, constantes do presente instrumento na seguinte progressão:

- a) Multa no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 60 (sessenta) dias, não tenha incidido nesta penalidade;
- b) Multa no valor equivalente a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria, em favor da parte prejudicada, para a empresa que dentro do prazo de 120 (cento e vinte), dias, tenha reincidido nesta penalidade.

**Parágrafo Primeiro** – Prevalecem as multas por descumprimento, previstas nas cláusulas do presente instrumento.

**Parágrafo Segundo** – Será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento) no percentual das multas previstas na presente cláusula à empresa associada ao SEAC/DF, desde que o seu pagamento ocorra de forma administrativa.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, da presente Convenção, obedecerá às normas estabelecidas pelo art. 615 da CLT.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - DAS EMPRESAS OPTANTES DO SIMPLES NACIONAL

As microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) que fornecem serviços terceirizados de agente de portaria / fiscal de piso, garagista, zelador, jardineiro, auxiliar de jardineiro, auxiliar de serviços gerais, ajudante de manutenção, auxiliar de encarregado, encarregado de limpeza, encarregado de jardinagem, encarregado geral, bombeiro hidráulico, eletricitista, ajudante geral de manutenção, recepcionista, bem como todas as demais categorias profissionais previstas na presente convenção coletiva de trabalho (exceto servente de limpeza) não poderão ser optantes pelo regime de tributação do SIMPLES NACIONAL, tendo em vista o impedimento legal previsto pelo artigo 17, inciso XII da Lei Complementar 123, de 14 de dezembro de 2006 e artigos 115 e 191, § 2º da Instrução Normativa 971, de 13 de novembro de 2009 da Secretaria da Receita Federal.

**Parágrafo Primeiro** – As microempresas (ME) e empresas de pequeno porte (EPP) que fornecem, única e exclusivamente serviços de limpeza e conservação, com a utilização do profissional servente de limpeza poderão ser optantes do SIMPLES NACIONAL em virtude da permissão legal prevista no artigo 18, § 5-C, inciso VI da LC 123/06, entretanto, não poderão fornecer outros tipos de serviços com os profissionais previstos no **caput** da presente cláusula.

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação legal ensejará a intervenção da Superintendência Regional do Trabalho - SRTE, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - DAS EMPRESAS SUJEITAS À CPRB

Aos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na Cláusula Segunda da presente CCT, é proibida a utilização pelas empresas dos benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB.

**Parágrafo Primeiro** – Não poderão utilizar os benefícios do regime de CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA SOBRE A RECEITA BRUTA – CPRB, aos contratos previstos no **caput** da presente cláusula, as empresas cujo objeto também abrangem as seguintes atividades mencionadas na IN RFB 1.812/18:

- tecnologia da informação – TI e comunicação – TIC;
- call center;
- transporte rodoviário de passageiros, intermunicipal, interestadual, internacional e em região metropolitana;
- transporte ferroviário de pessoas;
- transporte metroferroviário de pessoas;
- transporte rodoviário de cargas;
- construção civil;
- construção civil de obras de infraestrutura;
- empresas jornalísticas e de radiodifusão de sons e imagens;

**Parágrafo Segundo** – A inobservância à vedação ensejará a intervenção da Delegacia Regional do Trabalho, bem como comunicação à Secretaria da Receita Federal para que promova as autuações cabíveis.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DO TRT-10ª REGIÃO**

Nos termos do Incidente de Uniformização de Jurisprudência IUJ 0000396-17.2016.5.10.0000 do TRT-10ª Região, é proibida a utilização de enquadramento sindical pela empresa, diverso do segmento no qual o empregado trabalha; O enquadramento sindical está vinculado à atividade econômica principal do empregador, não estando inserida neste conceito a prestação de serviços a terceiros; **Exercendo a empresa múltiplas atividades, o enquadramento sindical observará a ocupação na qual o empregado trabalha**, especialmente quando não for possível identificar aquela preponderante e, cumulativamente, o Sindicato dos Trabalhadores houver celebrado Convenção Coletiva mais benéfica com Sindicato Eclético da Categoria Econômica, sob pena de nulidade absoluta do contrato.

**Parágrafo Primeiro** – Os Sindicatos comprometem-se a coibir a utilização de Norma Coletiva de Trabalho que utilize enquadramento Sindical incompatível com o segmento da prestação de serviços do trabalhador das atividades indicadas na **Cláusula Segunda** da presente CCT.

**Parágrafo Segundo** – Os Sindicatos atuarão para alertar e responsabilizar os tomadores de serviços e seus prepostos que utilizarem nos contratos públicos ou privados, cujo objeto é preponderante os serviços de terceirização das atividades indicadas na **Cláusula Segunda** da presente CCT, norma coletiva diversa da presente CCT.

}

ANTONIO JOSE RABELLO FERREIRA  
PRESIDENTE  
SINDICATO DAS EMPRESAS DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRABALHOS TEMPORARIO E SERVICOS  
TERCEIRIZAVEIS DO DF

MARIA ISABEL CAETANO DOS REIS  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS EMPR DE EMPR DE ASSEIO, CONSERVACAO, TRAB TEMPORARIO, PREST SERVICOS E SERV  
TERCEIRIZAVEIS DO DF-SINDISERVICOS/DF

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - TABELA DE ENCARGOS SOCIAIS E TRABALHISTAS**

Visando assegurar a exequibilidade dos contratos de Prestação de Serviços pelas empresas contratadas junto aos tomadores, a fim de garantir a TOTAL adimplência dos Encargos Sociais e Trabalhistas, fica convencionado que as Empresas do segmento abrangidas por essa Convenção Coletiva de Trabalho ficam obrigadas a praticar o percentual mínimo de Encargos Sociais e Trabalhistas de **77,26%** (setenta e sete vírgula vinte e seis por cento) **conforme planilha de cálculo, abaixo descrita.** Os órgãos da Administração Pública Direta ou Indireta Federal, Estadual e Municipal, visando preservar a dignidade do trabalho, criar condições próprias e eficientes à realização dos serviços prestados e assegurar os benefícios diretos dos trabalhadores, conforme acórdão **TCU nº. 775/2007** deverão fazer constar em seus Editais de Licitação, seja qual for a modalidade, o percentual de Encargos Sociais previsto nessa Convenção Coletiva de Trabalho, como documento essencial a toda e qualquer modalidade de licitação, sob pena de nulidade do certame, tal como disposto nos **Art. 607 e 608 da CLT.**

### TABELA DOS ENCARGOS SOCIAIS

#### GRUPO "A" – SEGURIDADE SOCIAL

1	GPS, FGTS e outras contribuições	%
A	INSS (Art. 22, Inciso I da Lei 8.212/91)	20,00%
B	FGTS (Art. 15 da Lei 8.036/90 e Art. 7º, Inciso III da CF/88)	8,00%
C	SESC (Decreto 61.836/67)	1,50%
D	SENAC (Decreto 61.843/67)	1,00%
E	SEBRAE (Decreto 99.570/90)	0,60%
F	INCRA (Lei 7.787 de 30/06/89 e DL 1.146/70)	0,20%
G	SALÁRIO EDUCAÇÃO (Art. 3, Inciso I do Decreto 87.043/82)	2,50%
H	RISCOS AMBIENTAIS DE TRABALHO (Decreto 6.042/2007 e Lei 10.666/2003)	3,49%
<b>Total</b>		<b>37,29%</b>

#### GRUPO "B" – CUSTO DAS SUBSTITUIÇÕES

2	Ausências Legais	%
A	REPOSIÇÃO DE FÉRIAS GOZADAS (Art. 142, DL 5.542/42 e Art. 7º, Inciso XVII da CF/88)	7,29%
B	REPOSIÇÃO DE FALTAS E AUSÊNCIAS (Art. 18 da Lei 8.212/91 e Arts. 473 e 822 da CLT e Art. 7º, Inciso XIX da CF/88)	3,78%
C	REPOSIÇÃO DE AFASTAMENTOS POR DOENÇA E ACIDENTE (Art. 18 da Lei 8.212/91 e Art. 476 CLT e Tema 482 do STJ)	0,12%
<b>Total</b>		<b>11,19%</b>

#### GRUPO "C" – DIREITOS SEM PRODUÇÃO EFETIVA

3	13º Salário, Férias e Adicional de Férias	%
A	13º Salário (Lei 4090/62, Inciso VIII e Art. 7º CF 88)	8,33%
B	Adicional de Férias Gozadas (Art. 7, Inciso XVII CF/88 e Súmula 328/TST)	2,38%
<b>Total</b>		<b>10,71%</b>

**GRUPO “D” – CUSTO DAS RESCISÕES**

<b>4</b>	<b>Provisão para Rescisão e Indenizações</b>	<b>%</b>
A	AVISO PRÉVIO INDENIZADO (Art. 487 CLT e Inciso XXI do Art. 7º CF/88)	1,28%
B	AVISO PRÉVIO COMPLEMENTAR (Lei 12.506/2011 e Inciso XXI do Art. 7º CF/88)	0,83%
C	REFLEXOS SOBRE OS AVISOS PRÉVIOS INDENIZADOS (IN SRT 15 de 14 de julho de 2010)	0,41%
D	FGTS SOBRE AVISO PRÉVIO INDENIZADO E COMPLEMENTAR (Súmula 305 TST e IN 99 do Ministério do Trabalho)	0,18%
E	AVISO PRÉVIO TRABALHADO (CLT Art. 488, § Único e Art. 7º Inciso XXI da CF/88)	0,16%
F	ENCARGOS SOBRE AVISO PRÉVIO TRABALHADO (Art. 28º da Lei 8.212/91)	0,06%
G	MULTA DO FGTS (Art. 487 CLT e Art. 10, Inciso I, Disp. Trans. CF/88)	3,20%
H	FÉRIAS INDENIZADAS (Artigo 146, § Único da CLT)	1,67%
I	ADICIONAL SOBRE FÉRIAS INDENIZADAS (Art. 7, item XVII da CF/88 e Súmula 328/TST)	0,56%
<b>Total</b>		<b>8,35%</b>

**GRUPO “E” – CUSTO COMPLEMENTARES**

<b>4</b>	<b>Direitos sobre o Abono Pecuniário</b>	<b>%</b>
A	ABONO PECUNIÁRIO (Art. 143 da CLT)	0,52%
B	1/3 CONSTITUCIONAL DO ABONO PECUNIÁRIO (Art. 7º, item XVII da CF/88 e Súmula 328/TST)	0,17%
<b>Total</b>		<b>0,69%</b>

**GRUPO “F” – INCIDÊNCIAS**

<b>4</b>	<b>Custos decorrentes das incidências</b>	<b>%</b>
A	INCIDÊNCIA GRUPO “A” SOBRE OS GRUPOS “B” + “C”	8,74%
B	FGTS SOBRE O AVISO PRÉVIO INDENIZADO	0,24%
C	INCIDÊNCIAS SALÁRIO MATERNIDADE	0,05%
<b>Total</b>		<b>9,03%</b>

<b>TOTAL DOS ENCARGOS SOCIAIS</b>	<b>77,26%</b>
-----------------------------------	---------------

Revisão Fellipe R. Andrade

**ANEXO II - ATA DA ASSEMBLEIA COM APROVAÇÃO DA PAUTA**[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

**Anexo IV - CCT AMAPA 2024.pdf**



**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2024**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** AP000008/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 15/02/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR006019/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13345.200078/2024-59  
**DATA DO PROTOCOLO:** 10/02/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

**TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)**

Processo nº: e Registro nº:

SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS DO ESTADO DO AMAPA, CNPJ n. 06.208.578/0001-14, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIEGO SOARES DE CASTRO;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS A TERCEIROS, COLOCACAO E ADMINISTRACAO DE MAO DE OBRA, TRABALHO TEMPORARIO, LEITUR, CNPJ n. 34.945.360/0001-88, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON LEITAO DA SILVA JUNIOR;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em asseio, conservação**, com abrangência territorial em **Amapá/AP, Calçoene/AP, Cutias/AP, Ferreira Gomes/AP, Itaúbal/AP, Laranjal do Jari/AP, Macapá/AP, Mazagão/AP, Oiapoque/AP, Pedra Branca do Amapari/AP, Porto Grande/AP, Pracuúba/AP, Santana/AP, Serra do Navio/AP, Tartarugalzinho/AP e Vitória do Jari/AP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO**

O salário normativo geral da categoria profissional, a partir de 01/01/2024 (primeiro de janeiro de dois mil e vinte e quatro), foi reajustado para uma prestação laboral de 220h (duzentas e vinte horas) mensais, para R\$1.430,19 (Um mil quatrocentos e trinta reais e dezoito centavos) correspondente a 6,97% (seis vírgula noventa e sete por cento) sobre o salário normativo da categoria de dezembro de 2023, de modo que nenhum trabalhador da categoria profissional poderá receber salário inferior ao estabelecido nesta convenção. Os salários normativos das categorias por atividades específicas, já reajustados, vigentes a partir de 01/01/2024, são os que constam no parágrafo primeiro.

Parágrafo Primeiro: Os salários das demais funções estão discriminados na tabela abaixo:

**TABELA DE CARGOS E SALÁRIOS**

		SALÁRIO
NºOrdem	CARGOS	2024
		Com 6,97 %
1	Agente de Limpeza; Servente de Limpeza; Faxineiro; Ajudante de Equipe e Serviços Diversos; Auxiliar de Controlador de Praga; Auxiliar de Cozinha; Auxiliar de Depósito; Auxiliar de Escritório; Auxiliar de Produção; Auxiliar de Serviços Gerais; Ajudante Geral; Carregador; Empilhador; Garçom; Lavadeira; Arrumadeira; Camareira; Passadeira; Lavador; Operador de Incinerador; Servente de Pedreiro; Servente; Servente Hospitalar; Tratador de Animais; Zelador; Coletor de Lixo; Varredor; Operador de Canal; Servente em Área Urbana; Piscineiro; Auxiliar de Dedetizador; Arbitro Esportivo; salva-vidas; Proeiro Fluvial; Fotógrafo, Locutor Noticiaria de Rádio; Radialista	R\$ 1.430,19
2	Ajudante de Mecânico; Borracheiro; Salva-vidas, Guarda Parque; Vigia Florestal.	R\$ 1.462,00
3	Auxiliar de Saúde Bucal; Copeira; Jardineiro; Mensageiro; Porteiro; Agente de Portaria; Xerocopista; Operador de máquina de Reprografia.	R\$ 1.497,24
4	Servente Líder; Encarregado de Servente.	R\$ 1.502,97
5	Operador de Cargas de Tesouraria.	R\$ 1.523,67
6	Controlador de Praga, Dedetizador, Office Boy; Servente de Caixa Escolar; Merendeira Continuo; Auxiliar de Depósito II. Cronista Esportista; Mesário Esportista	R\$ 1.575,41
7	Canalheiro; Controlador de Pátio; Costureira; Frentista Terceirizado.	R\$ 1.625,31
8	Ascensorista, Coletor de Dados, Garçom I, Leiturista, Limpador de Canais e Bueiros, Manobrista, Orientador de Pátio, Operador de Empilhadeira, Operador de Máquina Costal, Podador de Árvores; Tratorista, Vigia, Revisor de Extintor Nível I, Piloto Fluvial, Agente Comercial; Auxiliar de Depósito III.	R\$ 1.633,92
9	Mecânico em Refrigeração, Instalador de Equipamento de Refrigeração.	R\$ 1.696,81
10	Cuidador de Idosos; Acompanhante de Idosos; Cuidador de Criança; Técnico Industrial	R\$ 1.701,46
11	Auxiliar de Operador, Faturista, Gaioleiro.	R\$ 1.732,09
12	Almoxarife, Artífice, Auxiliar de Escritório "A", Auxiliar de Manutenção Predial, Digitador, Mecânico, Motorista de Auto CBO nº 7823, Assistente de Supervisor.	R\$ 1.737,15
13	Oficial Pintor, Gesseiro, Serralheiro, Vidraceiro.	R\$ 1.779,53
14	Separador de Recicláveis (Usina), Manipulador de Recicláveis (Usina), Atendente, Cadastrador, Auxiliar Administrativo, Condutor de Bondinho, Controlador Sanitário Ambiental II, Cozinha, Encarregado Operacional de Limpeza Urbana, Fiscal de Serviços Urbanos, Operador de Empilhadeira I, Pintor de Sinalizações Viárias, Recepcionista, Recepcionista Administrativo, Socorrista, Maqueiro, Soldador, Técnico em Refrigeração, Tele Atendente; Auxiliar Comercial A.	R\$ 1.837,58
15	Agente Administrativo, Assistente Administrativo, Auxiliar Administrativo I, Auxiliar de Almoxarife I, Auxiliar de Serviço Educacional, Auxiliar Operacional de Serviços Diversos, Barbeiro Terceirizado, Chefes de Equipes, Instrutor de Menor, Técnico de Segurança no Trabalho; Auxiliar Financeiro; Produtor Radialista	R\$ 1.907,05
16	Operador de Pá carregadora; Operador de Máquina Pesada; Operador de Máquina de Pintura Viária; Encarregado de Serviços Gerais; Secretária Nível Médio I; Auxiliar contábil.	R\$ 1.996,53
17	Auxiliar Operacional de Manutenção I, Auxiliar Técnico I, Chefe de Manutenção, Eletricista de Autos, Encanador I, Bombeiro Hidráulico, Marceneiro, Operador de Rede de Água e Esgoto, Pedreiro, Pintor, Pintor de Autos, Taifeiro, Técnico Eletricista,	R\$ 2.066,55

	Capataz, Auxiliar Administrativo II, Fiscal de Limpeza, Telefonista, call center, Supervisor I; Auxiliar de Recursos Humanos, Auxiliar Financeiro A, Auxiliar Comercial B.	
18	Técnico de Semáforo; Operador de Retroescavadeira; Motorista de Caminhão, Operador de Munck; Motorista de Caminhão Basculante, Motorista de Caminhão Pipa.	R\$ 2.178,28
19	Recepcionista e Telefonista de Instituições Bancárias e Financeiras, Técnico de Pitometria I; Auxiliar de Recursos Humanos A; Técnico em áudio; Técnico em vídeo; Técnico em Designer.	R\$ 2.211,90
20	Funileiro, Eletricista Veículos e Máquinas.	R\$ 2.269,91
21	Atendente Bilingue, Auxiliar de Escritório "B"; Auxiliar Financeiro B, Auxiliar de Recursos Humanos B, Bombeiro Civil	R\$ 2.327,46
22	Eletricista I, Mecânico I.	R\$ 2.349,15
23	Supervisor II	R\$ 2.376,54
	Instrutor Monitor de Treinamento, Soldador I, Supervisor de	
24	Serviços Gerais, Auxiliar de Informática e Supervisor Comercial; Supervisor de Vendas, Supervisor Operacional, Supervisor Administrativo.	R\$ 2.463,87
25	Técnico de Pitometria II; Supervisor Financeiro.	R\$ 2.691,23
26	Auxiliar administrativo III, Operador de Rede, Técnico em Informática, Programador, Secretária Nível Médio II.	R\$ 2.693,95
27	Técnico em Áudio, Técnico em Vídeo, Auxiliar Operacional de Manutenção II, Técnico em Edificações, Técnico em Mecânica, Técnico em Telecomunicações.	R\$ 2.837,40
28	Supervisor de Equipe de Apoio de Gestão; Supervisor Comercial A, Supervisor de Vendas A, Supervisor Operacional A, Supervisor Financeiro A, Supervisor Administrativo A.	R\$ 2.864,84
29	Mecânico II.	R\$ 2.922,43
30	Técnico de Segurança no Trabalho II.	R\$ 2.945,00
31	Encarregado de Lavanderia Prisional.	R\$ 2.961,97
32	Operador de Escavadeira Hidráulica.	R\$ 2.965,94
33	Encarregado de Manutenção Prisional.	R\$ 2.978,46
34	Analista de Recursos Humanos; Supervisor de Recursos Humanos; Coordenador da Qualidade; Coordenador Técnico.	R\$ 3.138,97
35	Agente de Disciplina Prisional.	R\$ 3.153,41
36	Técnico em Eletrônica.	R\$ 3.224,78
37	Auxiliar administrativo IV, Recepcionista Bilingue.	R\$ 3.261,14
38	Locutor Noticiarista de Rádio; Produtor Radialista; Gerente de Mídias Sociais; Fotógrafo.	R\$ 3.282,78
39	Agente de Disciplina Prisional Líder	R\$ 3.317,89
40	Eletricista II, Eletrotécnico, Encarregado de Setor Operacional; Supervisor Comercial B, Supervisor de Vendas B, Supervisor Operacional B, Supervisor Financeiro B, Supervisor Administrativo B, Supervisor de Recursos Humanos A, Coordenador da Qualidade A.	R\$ 3.402,92
41	Encarregado de Setor Pessoal, Secretária Nível Superior.	R\$ 3.544,71
42	Encarregado de Limpeza Prisional	R\$ 3.830,99
43	Encarregado de Almoxarifado Prisional	R\$ 3.873,60
44	Supervisor de Disciplina Prisional; Supervisor de Recursos Humanos B, Coordenador da Qualidade B, Tradutor intérprete de Libras.	R\$ 3.904,19
45	Eletricista III, Eletrotécnico Encarregado	R\$ 4.253,67
46	Encarregado de Mecânica, Encarregado de Motorista	R\$ 4.286,90
47	Técnico em Eletrotécnica; Gerente Técnico, Gerente Comercial, Gerente Operacional, Gerente Financeiro, Gerente Administrativo, Gerente de Recursos Humanos, Gerente da Qualidade.	R\$ 4.470,24
48	Secretária Nível Superior II, assessor jurídico, assistente social, Psicólogo	R\$ 4.593,92

49	Encarregado Administrativo Prisional.	R\$ 5.108,02
50	Gerente de Operação Prisional.	R\$ 6.449,53
51	Gerente Geral Prisional.	R\$ 6.635,40
52	Estatístico Terceirizado.	R\$ 7.162,14

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA QUARTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS E DA RESCISÃO CONTRATUAL**

Fica assegurado que os pagamentos dos salários serão efetuados de forma que estejam efetivamente disponibilizados aos empregados, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao da prestação de serviços. Na contagem dos prazos do vencimento serão excluídos sábados, domingos e feriados, acompanhando o calendário e expediente bancário.

Parágrafo Primeiro– o pagamento da remuneração mensal, férias, 13º salário e seus adiantamentos, assim como qualquer outro pagamento devido ao trabalhador, dar-se-á preferencialmente através de depósito bancário em conta salário do trabalhador ou em conta bancária de familiar formalmente indicada pelo mesmo no ato de sua contratação.

Parágrafo Segundo– as despesas decorrentes dos pagamentos de que trata o parágrafo anterior são de responsabilidade do empregador.

Parágrafo Terceiro – fica assegurado o pagamento dos salários dos dias sem trabalho no posto do tomador dos serviços decorrentes de fatos supervenientes que impeçam a execução do trabalho, caso de força maior, devendo o trabalhador ficar à disposição do empregador, onde este determinar, podendo também haver compensação futura das respectivas horas.

Parágrafo Quarto – Fica vedada qualquer alteração que busque reduzir o salário do empregado mediante a mudança de nomenclatura da sua faixa salarial, salvo em caso de negociação coletiva, com a consequente redução de jornada e por um período pré-estabelecido, nos moldes fixados pelos sindicatos.

Parágrafo Quinto – Os sindicatos asseguram as empresas associadas ao SECAP/AP que assim como a Convenção Coletiva é firmada todo início de ano entre o sindicato Patronal e o Laboral para que o salário e benefícios da categoria profissional sejam reajustados, de igual modo, por sua vez, os Tomadores de Serviços reajustarão os contratos de prestação de serviços por meio de repactuação, a contar da vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Sexto – Fica convencionado que todas as empresas abrangidas por esta convenção, que não estejam associadas e regulares perante o Sindicato Patronal, pagarão remuneração adicional no percentual de 10% (dez por cento) do salário base a todos os seus empregados a qual deverá constar em suas planilhas de formação de preços no momento da apresentação das propostas para posterior contratação.

Parágrafo Sétimo – As empresas fornecerão, aos seus empregados, comprovantes de pagamentos da remuneração salarial (contracheques) como documento pessoal, formalmente preenchido, discriminando os valores recebidos e seus respectivos descontos até o 10º (décimo) dia útil do mês subsequente ao trabalho realizado. Servirá de recibo para a empresa como prova do pagamento salarial, o depósito bancário e, havendo alguma divergência, o mesmo será retificado e compensado no mês subsequente.

## **DESCONTOS SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO**

São válidos e permitidos descontos efetuados nos salários dos empregados, desde que por eles autorizados e respeitado o limite do § Único do art. 82 da CLT, a título de refeições e ranchos fornecidos, convênios mantidos com farmácias e funerárias e de associações de empregados, bem como empréstimos consignados a ser descontados em folha, adiantamentos e demais dispositivos previstos em lei ou em acordo ou convenção coletiva do trabalho conforme o Art. 462 da CLT.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO NORMATIVO EM JORNADA REDUZIDA**

O salário normativo do empregado que trabalha em jornada reduzida, ou seja, inferior a 44h (quarenta e quatro horas) semanais, será obtido através do seguinte cálculo: dividir a duração do trabalho semanal (jornada semanal contratada) por seis (6) dias da semana, após, multiplicar este resultado por trinta (30) dias do mês. Finalmente, o produto desta operação multiplicar pelo valor equivalente a uma (1) hora de trabalho.

$(\text{Salário base da função}) / 220h = \text{Valor da hora trabalhada.}$

$(\text{Jornada semanal a ser cumprida}) / 6 (\text{dias da semana}) \times 30 = \text{Jornada mensal reduzida em horas.}$

$(\text{Valor da hora trabalhada}) \times (\text{jornada reduzida em horas}) = \text{Salário mensal da jornada reduzida.}$

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO DE 13º SALÁRIO E OUTROS ADICIONAIS**

As empresas deverão pagar o 13º salário aos seus trabalhadores obedecendo as seguintes regras:

Parágrafo Primeiro - Em duas parcelas, sendo a primeira parcela paga entre 01 de julho e 30 de novembro, a critério da empresa, e a segunda parcela até o dia 20 de dezembro.

Parágrafo Segundo - Em parcela única, desde que seja realizado até o dia 20 de dezembro do ano devido.

Parágrafo Terceiro - Em no máximo 6 parcelas, desde que expressamente acordado e autorizado pelo trabalhador, a contar do mês de Julho até o mês de dezembro, sendo que a última parcela, não poderá ultrapassar o dia 20.

## **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA OITAVA - HORAS EXTRAS E DIÁRIAS**

As horas extras laboradas, de segunda a sábado, quando se tratar da escala normal de trabalho (44 horas semanais) utilizará como divisor 220 horas para cálculo de valor de hora, sendo as referidas horas extras pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento). Se a hora extra for prestada aos domingos ou feriados, incidirão sobre a hora normal com o acréscimo percentual de 100% (cem por cento) na forma da Súmula 146 do Tribunal Superior do Trabalho.

Parágrafo Primeiro – Sobre as horas extras prestadas em ambientes insalubres, perigosos e/ou em horário noturno incidirão sobre as mesmas os adicionais de insalubridade, periculosidade e noturno.

Parágrafo Segundo – Sobre as horas extras prestadas incidirão o repouso semanal remunerado, conforme estabelecido no art. 7º da Lei 605/49, e alterações dadas pela Lei nº 7.415/85.

Parágrafo Terceiro – Em caso de deslocamento do trabalhador do município de origem contratual, as empresas pagarão a cada 24 (vinte e quatro) horas, 01 (uma) diária no valor correspondente ao dia normal calculado sobre o seu salário base acrescido de 100% em dias de domingo e feriado; 50% em dias normais.

Exemplo:  $\text{SALÁRIO} \div 30 = \text{DIÁRIA} + 100\% \text{ e/ou } 50\% = \text{DIÁRIA C/ ACRÉSCIMO.}$

Parágrafo Quarto – Fica acordado entre os sindicatos que as horas extras serão sempre comunicadas através de notificação por escrito por parte da empresa aos funcionários.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho em horário noturno, aquele realizado das 22:00 horas de um dia até as 05:00 horas do dia seguinte será remunerado com o adicional de 20% (vinte por cento) calculado sobre o valor da hora normal diurna, cumulativamente ao adicional de horas extras, quando for o caso, em conformidade com o Art. 73 da CLT.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

As empresas da categoria econômica passarão a pagar, a partir de 01-01-2024, adicional de insalubridade a ser paga sobre o salário mínimo Nacional:

a) - em grau médio (vinte por cento) para os trabalhadores da categoria profissional que exerçam as funções/atividades de Cozinheira, Auxiliar de Cozinha, Merendeira de Escola/Creche, Monitor de creche e albergue infantil, Auxiliar de creche e albergue infantil, Zelador de edifício (CBO n.º 5141-20).

B) – em grau máximo (quarenta por cento) para os trabalhadores que exerçam as funções/atividades de Aplicador de bactericida e Desinsetizador, Aplicador de inseticida e produtos agrotóxicos/domissanitários, higienização técnica de materiais hospitalares, ainda, para o Faxineiro/Limpador/Auxiliar de limpeza/Servente de limpeza que trabalhem na higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e na respectiva coleta de lixo, entendendo-se por “instalações sanitárias de uso público” aquelas em que o acesso independe da autorização do titular do estabelecimento e é livre ao público em geral, e entendendo-se por “instalações sanitárias de grande circulação” aquelas utilizadas por mais de vinte pessoas ao dia;

O pagamento deste adicional de insalubridade não desobriga as empregadoras de fornecerem para tais empregados os “Equipamentos de Proteção Individual - EPI”, segundo Certificado de Aprovação do Ministério do Trabalho.

Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL DE PERÍCULOSIDADE**

Fica assegurado o pagamento de adicional de periculosidade ao empregado quando efetivamente devido na forma da lei. O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado adicional de 30% (trinta por cento) sobre seu salário base, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa, conforme o que preconizam os Art. 193 a 194 da CLT.

Parágrafo Primeiro – Nos locais considerados perigosos tais como: instituições financeiras e bancárias, áreas militares de marinha, exército, aeronáutica, secretaria de segurança, polícia militar, corpo de bombeiro militar, polícia civil, polícia técnica científica, polícia federal e polícia rodoviária federal, tribunais e fóruns, faculdades e instituições prisionais, fica concedido aos empregados o adicional de periculosidade, no percentual de 30% (trinta por cento), calculados sobre o salário vigente da categoria profissional, independentemente de comprovação de Laudo Perícia.

Parágrafo segundo - Cessada a condição de periculosidade, devidamente comprovada por meio de laudo apropriado, o respectivo adicional não será mais devido, ou caso seja apurado outro grau de periculosidade, também comprovado por meio de laudo específico, deverá a empresa pagar novo percentual apurado.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

O auxílio alimentação será fornecido pelas empresas aos trabalhadores até o 5º (quinto) dia útil do mês, por meio de vale alimentação/ticket refeição, para aqueles que laboram em jornada temporária, especial ou integral, diurna ou noturna, com jornada diária a partir de 06 (seis) horas, ficando convencionado que o pagamento do auxílio alimentação por parte do empregador ao empregado está expressamente vinculado ao mês de competência da fatura recebida.

Parágrafo Primeiro – As empresas abrangidas por esta Convenção, que atuam na prestação de serviços no Estado do Amapá, com contratos vigentes, ficam obrigadas a pagar o vale alimentação/ticket refeição no valor de R\$ 25,00 (vinte e cinco) por dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo Segundo – Para as jornadas diárias reduzidas previstas nesta Convenção, as empresas poderão optar por formalizar Acordo Coletivo firmado com os trabalhadores, Sindicato Patronal e Laboral para estabelecer valores de vale alimentação de acordo com carga horária e dias efetivamente trabalhados no mês.

Parágrafo Terceiro – As empresas poderão descontar até o limite de 20% (vinte por cento) do valor total do vale alimentação/ticket refeição a título de contribuição do empregado, juntamente com o pagamento de salários em folha, sendo que, para todos os efeitos legais, o benefício acima não se constitui salário e, portanto, não será incorporado ao mesmo, tão pouco às verbas e benefícios salariais.

Parágrafo Quarto – Em caso de faltas, ainda que justificadas, haverá desconto no vale alimentação/ticket refeição, na proporção dos dias faltosos.

Parágrafo Quinto – É vedada a substituição do benefício por qualquer tipo de refeição (marmitex, quentinha entre outros) salvo se a empresa possuir refeitório apropriado e adequado a todas as exigências legais do MTE ou comprovar a contratação de empresa devidamente certificada para tal atividade.

Parágrafo Sexto – É vedado lançar na planilha de custo e formação de preços, por ocasião de licitações e contratações diretas, a dedução do percentual de 20% (vinte por cento) do que trata o parágrafo terceiro desta cláusula. Uma vez que, o desconto efetuado do PAT visa uma contrapartida do trabalhador para a empresa, logo, o tomador de serviço não poderá se beneficiar do referido desconto.

Parágrafo sétimo - Fica definido auxílio lanche para o menor aprendiz e todo trabalhador com jornada diária a partir de 04 (quatro) horas diárias, no valor de R\$12,50 (doze reais e cinquenta centavos) por dia efetivamente trabalhado,

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

Os vales transporte necessários para o deslocamento dos empregados no trajeto residência/trabalho e vice-versa, nos dias de efetivo trabalho, serão entregues antecipadamente e até o último dia do mês anterior ao da utilização.

Parágrafo Primeiro – Para os empregados beneficiados com vale transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da Lei.

Parágrafo segundo – No ato da contratação do empregado, a empresa se obriga a fornecer o formulário de solicitação do vale transporte, recolhendo-o, no prazo de 48 horas, devidamente preenchido, ainda que com a negativa do trabalhador da necessidade de uso desse benefício acompanhado da sua justificativa, devendo, obrigatoriamente, manter em seus arquivos todos os formulários de funcionários e ex-funcionários.

Parágrafo Terceiro – As empresas fornecerão os vales transporte aos empregados ou então o dinheiro a este correspondente, sendo que o pagamento em espécie será tido como reembolso de despesas decorrentes de deslocamento do empregado para a execução do serviço contratado conforme previsto em lei, não caracterizando salário “in natura” nem integrando o salário sob nenhuma hipótese, enquadrando-se no previsto no §2º, III, do Art. 458 da CLT.

Parágrafo Quarto – O vale transporte será preferencialmente entregue nos locais de trabalho. Caso não haja condições e os mesmos forem entregues na sede da empresa, esta fornecerá vale transporte para o deslocamento do empregado do local de trabalho para a empresa e também para o seu retorno.

Parágrafo Quinto – O trabalhador usuário desse benefício, que por falta dos mesmos não comparecer ao trabalho terá suas faltas abonadas pela empresa, desde que o empregado faça sua justificativa por escrito no prazo de 48 horas após a falta.

Parágrafo Sexto – As empresas não estão obrigadas a fornecer vale transporte para suprir as despesas efetuadas com deslocamento no horário de alimentação, quando esta fornecer vale alimentação/ticket refeição.

Parágrafo Sétimo – Poderá a empresa, a seu exclusivo critério, fornecer vales transporte a seus empregados para utilização em outros horários, como por exemplo, horário de refeições e repouso, não se constituindo tal possibilidade em obrigatoriedade. Tal concessão poderá ser cancelada a qualquer momento, desde que a decisão seja previamente informada ao beneficiário com antecedência de 48 horas.

Parágrafo Oitavo – Para fins licitatórios, as empresas contabilizarão a quantidade máxima de 44 vales transportes/mês.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TRABALHO REALIZADO FORA DA SEDE**

As empresas se responsabilizarão pelo pagamento das despesas de viagem decorrentes da realização de trabalho fora do local de serviços habitualmente prestados.

Parágrafo Primeiro – Havendo previsão contratual para o deslocamento do trabalhador no exercício regular de sua atividade para serviços a serem realizados fora da sede da empresa ou posto de serviço, arcará a empresa com as despesas de transporte, alimentação e hospedagem.

Parágrafo Segundo – O funcionário que for contratado para laborar fora da sede da empresa por tempo indeterminado, deverá apresentar comprovante de residência no respectivo município, não incorrendo neste caso, despesas logísticas como alimentação, estadia e transporte para o empregador.

Parágrafo Terceiro – Nos termos do Art. 468 da CLT, em caso da necessidade de transferência para prestação de serviço fora da sede da empresa, ressalvados os cargos de confiança, a transferência de setor ou posto de serviço ocorrerá por mútuo consentimento, sendo ainda, nesse caso, devido o adicional de transferência quando esta for temporária, no percentual de 25% sobre o salário do trabalhador.

Parágrafo Quarto – Nos termos do artigo 59 da CLT, afirma que a duração de um dia de trabalho pode ser acrescida de 2 horas extras, contabilizada para o Banco de Horas mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, assistidos e realizados com a participação do SINDICATO PATRONAL E O LABORAL.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - BENEFÍCIO SOCIAL**

As Entidades Sindicais prestarão indistintamente a todos os trabalhadores e/ou empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, por meio de organização especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes, benefícios sociais, conforme definido no Manual de Procedimentos Operacionais.

Parágrafo Primeiro: Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expresse consentimento da ENTIDADE SINDICAL PROFISSIONAL, as empresas, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e a partir de 01/03/2024, o valor total de R\$ 19,25 (dezenove reais e vinte cinco centavos) por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosociaisindical.com.br](http://www.beneficiosociaisindical.com.br).

Parágrafo Segundo: Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomar o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Terceiro: Na ocorrência de evento que gere direito de atendimento ao trabalhador, o empregador deverá comunicar formalmente a gestora através do seu site, no prazo máximo e improrrogável de 120 (cento e vinte) dias a contar do fato gerador, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador prejudicado, como se inadimplente estivesse, pelo site [www.beneficiosociaisindical.com.br](http://www.beneficiosociaisindical.com.br).

Parágrafo Quarto: O empregador que estiver inadimplente com o recolhimento desta contribuição ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios, e, em caso de serviços que sejam



prestados diretamente às empresas, estes serão suspensos até a regularização dessa contribuição. Na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores, estes não perderão direito aos benefícios, e o empregador deverá indenizar o trabalhador ou seus familiares, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios, e reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados.

Parágrafo Quinto: Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Sexto: Estará disponível no site da gestora, a cada pagamento mensal, o Comprovante de Regularidade do Benefício Social Sindical, o qual deverá ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores quando solicitado.

Parágrafo Sétimo: O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

Parágrafo Oitavo: O descumprimento da cláusula em decorrência de negligência, imprudência ou imperícia do prestador de serviços (administradores e/ou contabilistas), implicará na responsabilidade civil daquele que der causa ao descumprimento, conforme artigos 186, 927, 932, III e 933, do Código Civil Brasileiro.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DE RESCISÃO**

O pagamento das verbas rescisórias será realizado em conformidade com os artigos 477, 477A e 477B da Consolidação das Leis do Trabalho e suas alterações previstas na Lei 13.467, de 13 de julho de 2017.

Parágrafo Primeiro – A empresa poderá formalizar Advertência verbal ou por escrito, quando:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar;
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado;
- n) à falta de observância das instruções expedidas pelo empregador através de ordens de serviço, manual do trabalhador, normativas internas, carta circular ou treinamentos que determinam, orientam e dão ciência das ações referentes às precauções a serem tomadas no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;

o) não uso, ou uso inadequado dos EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) fornecidos pela empresa.

Parágrafo Segundo – O colaborador que incorrer nas faltas especificadas no parágrafo anterior desta cláusula estará passivo às penalidades da Lei, inclusive demissão por justa causa, incorrendo nesse caso, em ato de indisciplina ou insubordinação, conforme Art. 482 da CLT, levando em consideração a importância da segurança, saúde e integridade física do colaborador.

## **ESTÁGIO/APRENDIZAGEM**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JOVEM APRENDIZ**

O percentual de contratação de aprendizes de no mínimo 5% e máximo de 15% (Art. 429 da CLT) deve ser aplicado em relação às funções que demandem formação profissional qualificada. No caso das empresas signatárias da presente norma coletiva, serão excluídas da base de cálculo as funções de auxiliar de serviços gerais, porteiro, zelador, motoqueiro, servente, copeira, empregada doméstica, arrumadeira, passadeira, lavadeira, servente, auxiliar de controlador de pragas, controlador de pragas, auxiliar de dedetizador, dedetizador, coletor de lixo, piscineiro, borracheiro, canalheiro, leiturista, limpador de canais e bueiros, manobrista, podador de árvores, faxineiro, cuidador de idosos, gaioleiro, gesseiro e jardineiro, justamente por não demandarem qualquer formação para seu exercício.

Parágrafo Primeiro – Serão excluídos também da base de cálculo, para aplicação das cotas de aprendizes previstas no caput dessa cláusula, os empregados contratados de forma intermitente, tendo em vista a especificidade do contrato não contínuo, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses.

Parágrafo Segundo – Os sindicatos convenientes têm certo que as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores das categorias especificadas no caput desta cláusula não demandam formação técnico-profissional metódica e especializada, portanto, não atendendo aos objetivos sociais e de inclusão do mencionado artigo da CLT.

Parágrafo Terceiro – Os Sindicatos Convenientes ajustam que as empresas do segmento deverão atender às obrigações emergentes do art. 429 da CLT, providenciando:

a) Contratação da quantidade de jovens aprendizes, prevista em lei, com base, exclusivamente, no número de trabalhadores lotados em funções que demandam formação profissional qualificada;

b) Preenchendo seu quadro de pessoal com 5% (cinco por cento) no mínimo, de trabalhadores com menos de 25 anos de idade.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CONTRATO DE TEMPO PARCIAL E INTERMITENTE**

Fica facultado às empresas a adoção do trabalho por regime de tempo parcial ou intermitente, observando-se as disposições contidas no Art. 58-A e 452-A, da CLT.

Parágrafo Único – Os trabalhadores contratados por regime de contrato de trabalho intermitente, ao final de cada período de prestação de serviços, receberão o pagamento das parcelas que lhes são devidas, em até 10 (dez) dias contados do último dia de prestação de serviços.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RETORNO DA PREVIDÊNCIA**

É obrigatório ao empregado que receber alta previdenciária apresentar-se à empresa no dia útil subsequente à alta, recebendo protocolo de apresentação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, e, portanto, ser caracterizado o abandono de emprego conforme Art. 482, alínea "i" da CLT.

Parágrafo Primeiro – Caso o empregado tenha ingressado com recurso contra a alta previdenciária, deverá comunicar à empresa, também no dia útil subsequente à alta, que fornecerá recibo da referida comunicação, sob pena de ter o período de inércia considerado falta injustificada, podendo ser caracterizado o abandono de emprego conforme Art. 482, alínea "i" da CLT.

Parágrafo Segundo – Caso o empregado não labore durante o processamento do recurso/ação apresentado em face do INSS este deverá declarar expressamente, de próprio punho ou por outro meio, esta condição, eximindo a empresa do pagamento dos respectivos salários e demais consectários durante este período.

Parágrafo Terceiro – Quando a empresa efetuar o encaminhamento previdenciário, esta deverá cientificar o empregado do conteúdo da presente cláusula.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA DE TRINTÍDIO**

Caso a projeção do aviso prévio, mesmo que proporcional, se der nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria, a empresa ficará dispensada de efetuar o pagamento do salário adicional previsto pela Lei nº 6.708/79 e Lei nº 7.238/84, desde que o encerramento do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador dos serviços.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTÃO OU CONTROLE DE PONTO ÚNICO**

As empresas obrigam-se a utilizar, no controle de entrada e saída dos empregados, apenas um único cartão ou controle de ponto, para horas normais e horas extraordinárias, podendo as empresas dispensar a marcação do intervalo de repouso e alimentação desde que haja anotação prévia do intervalo no cabeçalho do documento onde for registrada a jornada, conforme a legislação em vigor.

Parágrafo Primeiro – Fica autorizada, na presente convenção, a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, inclusive por meio de transmissão de dados por telefone e/ou rádio transmissor, pelas empresas abrangidas por esta Norma, desde que não haja infração legal ou prejuízo ao trabalhador.

Parágrafo Segundo – Somente empresas que tenham acima de 100 (cem) funcionários por posto de serviço serão obrigadas a utilização de sistema de controle de ponto eletrônico.

Parágrafo Terceiro – As empresas que tiverem empregados em regime de trabalho de campo, ou fora da sede, poderão utilizar folhas de ponto manual.

Parágrafo Quarto – O horário que será anotado nos controles é o de efetiva entrada e de saída do trabalhador, devendo ser observado o rigor das anotações especialmente em casos em que não há rendição do posto de trabalho.

Parágrafo Quinto – Em face da natureza da atividade da prestação de serviços a terceiros, fora da sede das empresas, a ficha de registro de empregados, as folhas de ponto e os demais livros poderão ficar na empresa ou no posto em que o serviço é realizado, prevalecendo a regra que melhor satisfizer a viabilidade operacional do empregador, inclusive quanto à documentação pessoal do empregado.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FALTAS**

Além dos casos previstos no Art. 473 da CLT, poderá o empregado faltar ao serviço, sem que lhe seja efetuado qualquer tipo de desconto salarial em até 2 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento do cônjuge,

ascendente, descendente, irmão, ou pessoa que viva sob sua dependência econômica.

Parágrafo Primeiro - Em caso de sepultamento de pessoas indicadas no caput ocorrer em localidade que diste mais de 100 km (cem quilômetros) da residência do empregado, o afastamento autorizado será de 3 (três) dias, comprovando o fato nas 24 horas após o retorno ao serviço.

Parágrafo Segundo - Se o empregado faltar ao trabalho e houver recebido vale alimentação, ou vale transporte no período, caberá à empresa descontar os vales respectivos proporcionalmente aos dias faltosos no pagamento do mês subsequente.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

Ficam estabelecidas as jornadas de trabalho em regime de 12x36h (doze horas por trinta e seis horas), sendo de 12 horas de trabalho e 36 horas de descanso, conforme parágrafos a seguir e determinações da CLT.

Parágrafo Primeiro –É lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação das horas no mesmo mês, na forma do § 6º, do Art. 59 da CLT.

Parágrafo Segundo– Poderá também ser estabelecido o regime de compensação de jornada por acordo individual escrito, se a compensação ocorrer no período máximo de seis meses, conforme o § 5º, do art. 59 da CLT.

Parágrafo Terceiro– Fica autorizado o empregador estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso (conhecida por jornada 12x36), observados ou indenizados os horários para repouso e alimentação, conforme o art. 59-A da CLT. Fica expressamente proibido as empresas tomarem a jornada de 12x36 para cálculo de hora reduzida.

Parágrafo Quarto–A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelos feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, conforme Parágrafo único do Art. 59-A da CLT.

Parágrafo Quinto – A realização de prorrogação de jornada ocorrida em atividades insalubres, na escala doze por trinta e seis, estão excluídas da exigência de licença prévia das autoridades competentes, conforme Parágrafo único do Art.60 da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TÉRMINO DE CONTRATOS**

As empresas que assinarem contrato de trabalho por decorrência de licitação e ou/ contrato emergencial com o tomador de serviços em postos já existentes anteriormente, serão obrigadas a contratar e aproveitar a mão de obra já existente nos referidos postos de trabalho no percentual mínimo de 50% (cinquenta por cento), desde que estes atendam os critérios mínimos de seleção da empresa.

Parágrafo Primeiro – As partes estabelecem que, se o empregado estiver cumprindo aviso prévio e for admitido pela empresa sucessora, vencedora do contrato de prestação de serviços, neste caso, o pedido de dispensa de cumprimento do aviso prévio deverá ser aceito pelo seu empregador e obrigatoriamente o contrato de trabalho será extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas: os dias efetivamente trabalhados no período do aviso prévio, metade da indenização sobre o saldo do FGTS, isto é, multa de 20% sobre o saldo do FGTS, e na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

Parágrafo segundo - As partes estabelecem, ainda, que se o empregado não for reaproveitado pela empresa sucessora, vencedora do contrato de prestação de serviços, e se seu empregador não tiver local para transferi-lo, dentro de sua base territorial, neste caso, o contrato será rescindido pela forma imotivada e caberá ao empregador proceder à anotação na CTPS, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos no art. 477 da CLT. Havendo a transferência, esta não poderá violar os preceitos da Súmula nº 29 do TST

Parágrafo terceiro – Para fazer jus ao benefício que trata os parágrafos anteriores, a empresa que estiver saindo do contrato deverá encaminhar relação dos funcionários para a empresa sucessora com antecedência de 20 dias do término.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL**

As empresas são obrigadas a realizar o agendamento com o sindicato laboral para a realização da homologação do Termo de Rescisão Contratual de Trabalho do funcionário que tenha pelo menos 1 ano de vínculo com o empregador.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PAGAMENTO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

As férias poderão ser concedidas integralmente ou em até três (3) períodos com a anuência do trabalhador, na forma do parágrafo primeiro do Art. 134, da lei 13.467/2017.

Parágrafo Primeiro – Na concessão de férias, o início do período não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias compensados, nem com os dias 24 e 31 de dezembro.

Parágrafo Segundo – De acordo com o período de férias concedidas, o pagamento dessas será feito no dia imediatamente anterior ao início das mesmas, proporcionalmente ao período de gozo efetivo pactuado com o trabalhador.

Parágrafo Terceiro – A empresa fornecerá aviso de férias ao empregado 30 (trinta) dias antes da concessão das mesmas.

Parágrafo Quarto – Fica garantido o pagamento de férias proporcionais aos empregados que tiverem seu contrato rescindido sem justa causa, antes de completar período aquisitivo.

Parágrafo Quinto – Considerando a natureza da prestação de serviços na escala 12x36, o gozo das férias deverá iniciar em dia de efetivo labor.

Parágrafo Sexto – Em caso de conversão de férias em abono pecuniário, este poderá ser feito de até 1/3 do período total das férias, sendo que o empregado deverá realizar comunicação prévia a empresa com antecedência de 15 dias úteis, conforme Art.143 da CLT.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

Para os trabalhadores abrangidos por esta Convenção serão fornecidos pelas empresas, sem ônus para os empregados, os equipamentos de proteção Individual (EPI's) necessários, tais como: luvas, sapatos ou botas, capacetes, máscaras e outros, consoante com o que dispõe a Portaria nº 3.214 de 1978 – NR-06, em quantidades suficientes para atender a necessidade do trabalho com a devida segurança.

Parágrafo Único – Caso o empregado tenha seu contrato de trabalho rescindido, fica ele obrigado a devolver os equipamentos recebidos devidamente higienizados, na condição em que se encontrarem, sob pena de desconto dos valores relativos aos mesmos no pagamento de rescisão.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FORNECIMENTO E USO DE UNIFORME**

Quando de uso obrigatório, no início do contrato de trabalho, fica a empresa obrigada a fornecer ao empregado, gratuitamente, no mínimo de dois conjuntos por semestre.

Parágrafo Primeiro – Responderá o empregado pelo pagamento do valor correspondente aos uniformes danificados em resultado de extravio ou mau uso, além da não devolução quando da rescisão contratual ou substituição dos uniformes realizada pela empresa, fato devidamente comprovado, com base no § 1º do Art. 462 da CLT.

Parágrafo Segundo – Aos trabalhadores que executam suas tarefas no serviço de coleta de lixo urbano e em aterros sanitários, serão fornecidos pelas empresas, gratuitamente, 03 (três) uniformes completos a cada 6 (seis) meses.

Parágrafo Terceiro – A utilização do uniforme será restrita ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertências, suspensão e demissão por justa causa.

Parágrafo Quarto – A higienização do uniforme é de responsabilidade exclusiva do trabalhador.

Parágrafo Quinto – Caso o empregado tenha seu contrato de trabalho rescindido, fica ele obrigado a devolver os uniformes na condição em que se encontrarem, sob pena de desconto, conforme parágrafo primeiro desta cláusula.

## **CIPA – COMPOSIÇÃO, ELEIÇÃO, ATRIBUIÇÕES, GARANTIAS AOS CIPEIROS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ELEIÇÕES CIPA**

As empresas obrigam-se a cumprir as normas legais vigentes, notadamente a NR-05 da Portaria Ministerial 3.214/78 no tocante aos procedimentos para constituição, eleições e demais disposições legais aplicáveis à CIPA e suas eleições.

Parágrafo Primeiro - As empresas obrigam-se a comunicar via ofício o Sindicato Laboral sobre a Abertura do Processo Eleitoral da CIPA da gestão para o ano vigente.

Parágrafo Segundo - Caso o sindicato Stacap não seja comunicado, o processo eleitoral será cancelado até que seja cumprido o estabelecido no parágrafo anterior.

Parágrafo Terceiro - Havendo o cancelamento do Processo eleitoral, a empresa deverá comunicar o sindicato laboral através de Ofício, a data da nova Eleição da CIPA.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os empregadores reconhecerão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos por profissionais da área, desde que conste nos atestados o nome do profissional, seu número de inscrição no respectivo Conselho, e o CID (código de identificação de doença).

Parágrafo Primeiro – Os atestados médicos serão entregues pelo empregado ou outrem autorizado, nos locais de trabalho onde a empresa tenha supervisor, chefe de equipe, encarregado ou em sua sede, devendo ser encaminhados ao setor de pessoal da empresa ou ao serviço médico.

Parágrafo Segundo – Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsede ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

Parágrafo Terceiro – Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o número do Conselho do profissional que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original indicando data, horário e assinatura do preposto da empresa.

Parágrafo Quarto – Em caso de suspeita de fraude, deverá ser realizada diligência para esclarecimento, e em caso de comprovação de fraude tal fato implicará na demissão por justa causa (Art. 482-a da CLT) bem como denúncia aos órgãos competentes.

Parágrafo Quinto – Fica a empresa autorizada a ampliar o prazo de dispensa da realização do exame demissional pelos prazos definidos na NR 07, itens 7.4.3.5.1 e 7.4.3.5.2.

Parágrafo Sexto – O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou por outrem, no prazo máximo de 48 horas após a emissão do mesmo, sob pena de nulidade.

## **ACOMPANHAMENTO DE ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - TRANSPORTE DE ACIDENTADO**

As empresas obrigam-se a garantir o transporte gratuito do empregado acidentado do local de trabalho até o local do atendimento médico, desde que o local não seja atendido por serviço oficial de socorro, tais como SAMU, Corpo de Bombeiros Militar e Ambulância Municipal

## **OUTRAS NORMAS DE PROTEÇÃO AO ACIDENTADO OU DOENTE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE NO TRABALHO**

A empresa deverá comunicar acidentes de trabalho à Previdência Social nas 24 horas que sucederem ao acidente e, em caso de óbito, imediatamente, às autoridades competentes, sendo obrigatório o preenchimento da CAT – Comunicação Acidente do Trabalho. Da comunicação a que se refere esta cláusula, receberão cópias o acidentado ou seus dependentes, bem como o Sindicato Profissional e os órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo único - Cabe ao empregador, observar o comunicado necessário constante no parágrafo terceiro da Cláusula décima quinta desta convenção.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS À PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A documentação exigida pela Previdência Social será fornecida pelos empregadores, quando solicitada pelo empregado, em até 05 (cinco) dias úteis.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA LIBERAÇÃO DE TRABALHADORES PARA SINDICATO LABORAL**

Fica assegurada a liberação remunerada de 08 (oito) trabalhadores para compor a diretoria do Sindicato Laboral, com o número máximo 03 (três) funcionários por empresa desde o início do mandato da chapa sindical laboral, até o seu término, sem prejuízo do tempo de serviço e de parcelas componentes de suas remunerações, com todas as garantias e direitos já constituídos e convencionados.

Parágrafo Único – Outros trabalhadores do quadro das empresas signatárias que componham a diretoria do Sindicato Laboral poderão ser liberados para comparecimentos a congressos ou reuniões sindicais mediante comunicação prévia de 48 horas, não sofrendo qualquer prejuízo em suas remunerações desde que as ausências não ultrapassem 15 dias alternados por ano.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - MENSALIDADE SINDICAL LABORAL**

As mensalidades devidas ao Sindicato Laboral, como mensalidade sindical, serão descontadas nos termos do art. 545 da CLT, devendo ser autorizado expressamente pelo empregado por escrito.

Parágrafo Único – O desconto da mensalidade associativa anual equivalerá a 2% (dois por cento) do salário base mensal do trabalhador, e será repassado ao STACAP até o 5º (quinto) dia subsequente ao mês do desconto, por

meio de boleto bancário, transferência ou chave pix em conta de titularidade do STACAP, contra o respectivo recibo de pagamento.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN**

Por força desta Convenção Coletiva, as empresas para firmarem contratos ou aditivos com órgãos da administração pública, direta e indireta ou contratação com setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade com suas obrigações sindicais patronal e laboral, assegurando o direito de preferência indicado no Art. 546 da CLT.

Parágrafo Primeiro – Esta certidão (CERSIN) será emitida pelos Sindicatos convenientes desta convenção, conjuntamente, e assinada por seus Presidentes ou seu substituto legal, devidamente autorizados, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas após a devida solicitação escrita e com validade de 90 (noventa) dias, desde que cumpridas as obrigações sindicais e o fiel cumprimento desta convenção coletiva.

Parágrafo segundo – A validade da certidão está condicionada à assinatura de ambos os entes Sindicais.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - PROCESSO LICITATÓRIO**

Fica convencionado que todas as empresas abrangidas por esta CCT, filiadas ou não ao SECAP, estão obrigadas ao cumprimento efetivo deste Instrumento Coletivo de Trabalho, e devem lançar em suas planilhas de custo e formação de preços os valores e índices aqui estabelecidos quando da participação de processos licitatórios e proposição de preços para contratação.

Parágrafo primeiro – As empresas ao participar dos processos licitatórios e contratações ficam obrigadas a pugnar pela compatibilidade do edital com esta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo segundo – Por força do Artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, que prevê a valorização social do trabalho, e em atenção aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que resguarda direitos dos empregados contra a prática de precarização de mão de obra, as empresas para participarem de licitações públicas ou privadas, ou ainda para contratarem com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar juntamente com os documentos de habilitação a certidão de regularidade sindical - CERSIN.

Parágrafo terceiro – O sindicato profissional fiscalizará e solicitará dos órgãos licitantes a inclusão no rol dos documentos exigidos para a habilitação, do documento previsto no art. 607 da CLT (Recolhimento da Contribuição Sindical).

Parágrafo quarto – A solicitação será feita por correspondência dirigida ao órgão licitante, sendo também enviada uma cópia da mesma ao sindicato patronal e Laboral.

Parágrafo quinto – É vedado o cálculo de jornada reduzida para postos de trabalho em regime especial 12x36.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PRORROGAÇÃO E REVISÃO**

O Sindicato Laboral obriga-se a formular proposta para o Sindicato Patronal, com as bases da prorrogação, denúncia ou revogação total ou parcial da presente Convenção, até o dia 05 de NOVEMBRO de 2024. O Sindicato Patronal, por sua vez, compromete-se a realizar sua Assembleia Geral Extraordinária no prazo de 05 dias úteis a partir da apresentação da proposta laboral e reunir-se com o Sindicato Laboral no prazo de 03 dias úteis a contar da realização da Assembleia Geral Extraordinária para apresentação da contraproposta. As negociações previstas nesta cláusula deverão ultimar-se até a data de 10 de fevereiro de 2025, inclusive na fase administrativa perante a Superintendência Regional do Trabalho.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ATUAÇÃO CONJUNTA ENTRE OS SINDICATOS PATRONAL E LABORAL**



Os Sindicatos convenientes assumem o compromisso de atuarem em conjunto e formalmente, a título de notificação, quando o contratante dos serviços não conceder e/ou pagar os reajustes e repactuações dos contratos no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, a contar da definição e ultimação negocial da data-base e solicitação da contratada, ou ainda quando houver descumprimento das demais cláusulas desta Convenção Coletiva de Trabalho, mediante solicitação da empresa interessada, desde que esta esteja em dia com as obrigações sindicais Laboral e Patronal.

Parágrafo Único - Em editais de licitação, onde constar especificamente, o vínculo a esta CCT, os tomadores de serviços garantirão o devido reajuste contratual aqui pactuado ainda que os termos aditivos assinados sejam anteriores ao registro desta convenção coletiva de trabalho. Neste caso deixa de existir o instituto da preclusão lógica.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - NEGOCIAÇÕES E AJUSTES**

As partes convenientes poderão, sempre que necessário, realizar reuniões ordinárias e extraordinárias para discutir eventuais ajustes em relação à revisão parcial ou total ou processo de prorrogação dos dispositivos desta Convenção Coletiva conforme disposições do Art. 615 da CLT.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REGRAS PARA A NEGOCIAÇÃO**

Fica convencionado que quaisquer instrumentos coletivos firmados pelo Sindicato Laboral, com quaisquer das empresas do setor abrangido por essa Convenção Coletiva de Trabalho, incluindo nestes, quaisquer Acordos Coletivos de Trabalho e seus Termos Aditivos, que estabelecerem condições sociais e econômicas divergentes das estabelecidas nesta Convenção Coletiva deverão contar com a participação em negociação e anuência expressa do Sindicato Patronal, perante a Comissão de Conciliação Prévia.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SESMT, PCMSO, PPRA, E EXAMES MÉDICOS**

Ficam facultadas para as empresas alcançadas por esta Convenção Coletiva de Trabalho a terceirização de seus SESMT's em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 4 e suas alterações.

Parágrafo primeiro – Fica convencionado que as empresas abrangidas por esta convenção deverão cotar em suas planilhas de custos o valor mensal de R\$ 40 (quarenta reais) por empregado, no campo insumos, a fim de custear as despesas relacionadas à segurança e medicina do trabalho, sem ônus aos trabalhadores.

Parágrafo segundo - Na forma das normas legais atuais, os sindicatos e as empresas poderão formar Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho –SESMT coletivo, ou ainda poderão os empregados serem assistidos no SESMT do contratante. No caso de assistência pelo tomador do serviço, o Sindicato Patronal e Laboral deverão ser convidados a participação.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DESCUMPRIMENTO DESTA CONVENÇÃO COLETIVA**

A violação ou descumprimento de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive a que trata da taxa de benefícios sociais, sujeitará à Empresa infratora às penalidades previstas em Lei, além da multa de 30% (trinta por cento) do piso salarial da categoria, por cada empregado não beneficiado, revertida em favor de: 30% (trinta por cento) em favor dos Sindicatos laboral e patronal e 70% (setenta por cento) para as Obras Assistenciais dentro da abrangência territorial da presente convenção coletiva. **A sua aplicação só será permitida através de ajuizamento de Ação de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho.**

Parágrafo Primeiro - Eleva-se para 60% (sessenta por cento) do piso salarial da categoria a multa citada no caput, para os casos de reincidência.

Parágrafo Segundo - Havendo propositura de ação de cumprimento, para os casos de celebração de acordo na primeira assentada, a multa poderá ser reduzida à metade.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - DO DIREITO A GREVE**

A Constituição Federal, em seu artigo 9º e a Lei nº 7.783/89 assegura o direito de greve a todo trabalhador, competindo-lhe a oportunidade de exercê-lo sobre os interesses que devam por meio dela defender.

Parágrafo Primeiro – Os trabalhadores que estiverem presentes no movimento de greve, com nomes devidamente registrados no livro de Ata manuscrita pelo Sindicato Laboral, não sofrerão prejuízos em seus vencimentos salariais bem como em todos os benefícios.

}

**DIEGO SOARES DE CASTRO**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS DO ESTADO DO AMAPA**

**WILSON LEITAO DA SILVA JUNIOR**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM EMPRESAS DE PRESTACAO DE SERVICOS A TERCEIROS, COLOCACAO E**  
**ADMINISTRACAO DE MAO DE OBRA, TRABALHO TEMPORARIO, LEITUR**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - PUBLICAÇÃO STACAP**

[Anexo \(PDF\).](#)

### **ANEXO II - ATA STACAP**

[Anexo \(PDF\).](#)

### **ANEXO III - PUBLICAÇÃO SECAP**

[Anexo \(PDF\).](#)

### **ANEXO IV - ATA SECAP**

[Anexo \(PDF\).](#)

### **ANEXO V - ATA CONJUNTA**

[Anexo \(PDF\).](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



**Anexo V - Mediador - Extrato Convenção Coletiva 2024 - RJ.pdf**

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001023/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 07/05/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016520/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.247442/2024-35  
DATA DO PROTOCOLO: 25/04/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 34.037.150/0001-91, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RICARDO COSTA GARCIA;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO-RJ, CNPJ n. 34.273.029/0001-69, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GILBERTO CESAR DE ALENCAR;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de março de 2024 a 28 de fevereiro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de março.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos trabalhadores nas empresas de asseio e conservação**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL DA CATEGORIA

O piso salarial da categoria profissional, a partir de 1º de Março de 2024, será no valor de R\$1.610,00 (um mil e seiscentos e dez reais).

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados abaixo relacionados terão os salários que se seguem:

- AUXILIAR DE SERVIÇOS GERAIS	R\$ 1.610,00
- AUXILIAR DE COZINHA	R\$ 1.610,00
- AUXILIAR DE EMBALAGEM	R\$ 1.610,00
- AJUDANTE DE ARMAZÉM	R\$ 1.610,00
- AUXILIAR DE DEDETIZAÇÃO	R\$ 1.610,00
- AUXILIAR DE LIMPEZA	R\$ 1.610,00
- ARRECADADOR	R\$ 1.610,00

- AUXILIAR DE PORTARIA	R\$ 1.619,76
- AUXILIAR DE ALMOXARIFE	R\$ 1.709,65
- AUXILIAR DE JARDINAGEM	R\$ 1.709,65
- AUXILIAR DE PRODUÇÃO	R\$ 1.709,65
- AUXILIAR DE MANUTENÇÃO	R\$1.610,00
- AUXILIAR DE ESCRITÓRIO	R\$ 1.975,19
- AGENTE ADMINISTRATIVO/DIGITADOR	R\$ 1.987,75
- ALMOXARIFE	R\$ 2.293,70
- ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	R\$ 1.876,76
- ASSISTENTE ADMINISTRATIVO PLENO	R\$ 2.175,53
- ASSISTENTE ADMINISTRATIVO SENIOR	R\$ 2.485,90
- ALPINISTA PREDIAL	R\$ 2.578,36 + periculosidade
- ALPINISTA INDUSTRIAL	R\$ 2.877,30 + periculosidade
- COPEIRA	R\$ 1.610,00
- CONTÍNUO/MENSAGEIRO	R\$ 1.610,00
- COZINHEIRA	R\$ 2.187,59
- CHEFE DE COZINHA	R\$ 2.386,44
- CHEFE DE DEPARTAMENTO OU SEÇÃO	R\$ 3.294,44
- DEDETIZADOR SEM MOTO	R\$ 1.835,79
- DEDETIZADOR COM MOTO	R\$ 1.914,32
- ENCARREGADO	R\$ 2.010,65
- ESCRITURÁRIO DATILÓGRAFO	R\$ 2.304,13
- ENFERMEIRA SUPERVISORA DE HIGIENIZAÇÃO	R\$ 4.109,88
- FAXINEIRA	R\$ 1.610,00
- GARÇOM	R\$ 2.293,70
- INSPETOR DE SERVIÇOS	R\$ 2.388,78
- JARDINEIRO	R\$ 2.639,04
- LIMPADOR	R\$ 1.610,00
- LIMPADOR DE VIDRO	R\$ 1.610,00 + periculosidade
- LIMPADOR DE CAIXA D'ÁGUA	R\$ 1.610,00
- LIMPADOR DE FACHADA COM RAPEL	R\$ 2,051,27 + periculosidade
- MAQUEIRO	R\$ 1.610,00
- MONTADOR/REMANEJADOR	R\$ 1.610,00



- MANOBRISTA	R\$ 1.709,65
- OPERADOR DE CFTV	R\$ 1.610,00
- OPERADOR CENTRAL DE CONTROLE OPERACIONAL	R\$ 1.610,00
- OPERADOR DE COPIADORA	R\$ 1.610,00
- OPERADOR DE ROÇADEIRA	R\$ 1.709,65 + periculosidade
- OPERADOR DE MICROTRATOR	R\$ 1.709,65 + periculosidade
- OPERADOR DE MOTO SERRA	R\$ 1.709,65 + periculosidade
- OPERADOR DE EMPILHADEIRA	R\$ 2.084,98
- OPERADOR DE MÁQUINA LIMPEZA TRIPULADA	R\$ 1.880,61
- OPERADOR DE SERVIÇO DE ATENDIMENTO AO USUÁRIO	R\$ 1.610,00
- PORTEIRO/VIGIA TERCEIRIZADO/ ZELADOR	R\$ 1.783,92
- RECEPCIONISTA	R\$ 1.709,65
- RECEPCIONISTA PLENO (BILINGUE)	R\$ 2.752,19
- RECEPCIONISTA SENIOR (TRILÍNGUE)	R\$ 3.320,49
- SERVENTE	R\$ 1.610,00
- SUPERVISOR	R\$ 4.109,88
- TÉCNICO EM SECRETARIADO	R\$ 2.093,20
- TRAMITADOR DE DOCUMENTOS	R\$ 1.610,00
- TRICICLISTA	R\$ 1.635,33
- VIGIA TERCEIRIZADO COM MOTO	R\$ 1.783,92

Todos os valores mencionados anteriormente serão válidos para aplicação a partir de 1º de Março de 2024.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Todos os empregados que já percebam salários superiores aos pisos estabelecidos na presente cláusula, terão seus salários corrigidos em 6,20% (seis vírgula vinte por cento), a partir de Março/2024, não podendo perceber piso salarial inferior ao da sua função previsto na tabela acima, observando-se o parágrafo quinto da presente cláusula.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O "limpador de vidro" só terá direito a receber o adicional de periculosidade, nos casos em que o empregado efetivamente executar serviços de limpeza de vidros em andaimes, numa altura superior à 2,5m (dois metros e meio).

**PARÁGRAFO QUARTO:** Considera-se "Digitador", inclusive para fins desta cláusula, o trabalho exclusivo em processamento eletrônico de dados, respeitados os limites legais.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Para os empregados que prestam serviços às empresas representadas pelas partes convenientes, e que percebam salários superiores a R\$5.000,00 (cinco mil reais), fica facultada a livre negociação de reajuste salarial, respeitando, no mínimo, um reajuste de 50% (cinquenta por cento) sobre o percentual de reajuste do piso da categoria, vigente a partir de 1º de Março de 2024.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Considera-se "Recepcionista Pleno", inclusive para fins dessa cláusula, o trabalho de recepção em geral, podendo ter curso técnico e/ou serviços bilingue.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Considera-se "Recepcionista Senior", inclusive para fins dessa cláusula, o trabalho de recepção em geral, podendo ter curso técnico e/ou serviços trilingue.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Considera-se “Vigia com Moto”, inclusive, para fins dessa cláusula, o empregado habilitado para condução de motocicletas e que preste serviços com a utilização de motocicleta no próprio posto de trabalho.

**PARÁGRAFO NONO:** Caso a utilização da motocicleta inclua atividades fora do posto de trabalho, porém em locais privados, e de forma eventual e por tempo extremamente reduzido, o Vigia com Moto receberá um aditivo remuneratório de 10% sobre o seu piso, sendo que a respectiva diferença remuneratória deverá ser paga a título de indenização no contracheque correspondente ao mês em que o empregado exerceu as atividades descritas no presente parágrafo.

**PARÁGRAFO DÉCIMO: ARRECADADOR – QUEBRA DE CAIXA:** As empresas concederão mensalmente uma quebra de caixa aos empregados que trabalham na função de arrecadador, no valor equivalente a R\$ 52,50 (cinquenta e dois reais e cinquenta centavos), a título de quebra de caixa.

**PARÁGRAFO DÉCIMO PRIMEIRO:** O reembolso previsto no parágrafo anterior somente será pago ao empregado arrecadador quando o mesmo estiver em efetivo exercício, para cobertura de toda e qualquer falta na arrecadação apurada, sendo que, em não havendo falta, o valor se torna um ganho adicional ao arrecadador. No entanto, quando identificado faltante de caixa, o arrecadador arcará, mediante desconto em folha de pagamento, com o valor total faltante no mês imediatamente posterior.

**PARÁGRAFO DÉCIMO SEGUNDO:** O operador de roçadeira elétrica não fará jus ao adicional de periculosidade, excetuando-se a existência de laudo pericial contrário.

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

### **CLÁUSULA QUARTA - AUTONOMIA DA VONTADE COLETIVA - LEI Nº.13467/17**

Os Sindicatos convenientes estipulam as condições de trabalho previstas neste instrumento normativo em consonância com as regras introduzidas no ordenamento jurídico pela Lei nº. 13467/17.

### **CLÁUSULA QUINTA - JOVEM APRENDIZ**

Considerando que o Tribunal Superior do Trabalho - TST, no Acórdão 0000076-64.2016.5.10.0000, de 11/4/2017, permitiu que os instrumentos normativos de trabalho pudessem, à luz do artigo 7º, inciso XXVI, da Carta Magna, flexibilizar a legislação sobre cotas, em atenção à realidade do setor, sem, entretanto, convencionar qualquer tipo de regra de inobservância da reserva legal de vagas, e com base na prevalência da autonomia da vontade coletiva, previsto na Lei 13.467/17, os Sindicatos Convenientes acordam que o piso salarial do jovem aprendiz, a partir de 1º de Março de 2024, será no valor do salário mínimo nacional, convertido em salário/hora.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas prestadoras de serviços de asseio e conservação deverão aplicar o percentual de aprendizagem de 5%, previsto no art. 429 da CLT, sobre todas as funções que demandarem formação profissional, sendo que para fins de efeito de contagem do respectivo percentual, será levado em consideração o efetivo da empresa no referido mês de apuração.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para efeito de enquadramento de função ao que demanda formação técnico-profissional metódica, prevista no artigo 429, da CLT, e consequente estabelecimento de cálculo de percentagem de que trata o art. 48, do Decreto nº 9.579, de 22 de novembro de 2018, entender-se-á por formação técnico profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas em ambiente de trabalho, realizada por meio de programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob a orientação e a responsabilidade de entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica estabelecidas no art.50 do Decreto 9.579/18.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** As empresas, diante da impossibilidade comprovada na contratação de jovem aprendiz, seja através de processos de recrutamento, anúncios em jornal, entre outros meios de recrutamento ou pela insuficiência de cursos ou vagas a que se refere o art.55 do Decreto 9.579/18, poderão, ainda, como forma alternativa de atender o aspecto social do parágrafo anterior, efetivar a contratação de jovens de 18 a 24 anos para prestarem serviços de asseio e conservação, com condições laborais e regime normal de trabalho.



**PARÁGRAFO QUARTO:** Os Sindicatos convenientes acordam que nos contratos de prestação de serviço, com jornada intermitente e/ou temporária, por sua natureza transitória, as empresas ficarão dispensadas do cumprimento das cotas de aprendizagem e pessoa com deficiência (pcd).

**PARÁGRAFO QUINTO:** Ficam excluídas da cota as funções que demandem, para o seu exercício, habilitação profissional de nível técnico ou superior, ou, ainda, as funções que estejam caracterizadas como cargos de direção, de gerência ou de confiança, de acordo com o art.51, §1º do Decreto 9.579/18, bem como as funções relacionadas no parágrafo primeiro da cláusula terceira da presente convenção coletiva de trabalho, por não demandarem formação profissional, por conseguinte, não existir cursos de aprendizagem, além de ser trabalho que não proporciona aos jovens uma formação profissional metódica, de complexidade progressiva, de forma a facilitar o posterior acesso do aprendiz ao mercado de trabalho, conforme jurisprudência – processo 0101447-71.2017.5.01.0005, 5º Vara do Trabalho do Rio de Janeiro e Recurso de Revista nº TST-RR-191-51.2010.5.03.0013, de 06/08/2014.

## **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

### **CLÁUSULA SEXTA - DATA DO PAGAMENTO**

A empresa que não efetuar o pagamento dos salários dos seus empregados no quinto dia útil do mês subsequente, pagará os salários e respectivas vantagens, acrescidos de multa de 2% (dois por cento), mais um dia de salário por dia de atraso.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Para efeito de pagamento de salário, exclusivamente, o sábado não será considerado dia útil.

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PRAZO PARA PAGAMENTO DO REAJUSTE**

As empresas poderão pagar os novos salários, válidos a partir de Março/2024, e respectivas diferenças salariais, nos contracheques dos meses de Maio/2024 e Junho/2024, de forma a operacionalizarem o repasse dos novos custos aos seus contratos de prestação de serviços.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO**

### **CLÁUSULA OITAVA - DEMAIS FUNÇÕES TÉCNICAS E DE LIDERANÇA**

As demais funções técnicas e de liderança não mencionadas neste documento, perceberão como piso mínimo, o mesmo piso salarial do encarregado.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As outras funções que não exercerem posição de liderança e que não tenham qualificação técnica-profissional, receberão o piso salarial da função de servente.

### **CLÁUSULA NONA - CONTRACHEQUE**

As empresas comprovarão o pagamento do salário por meio de contracheque, discriminando, além do salário profissional, as horas extras, os adicionais, os benefícios e descontos efetuados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas que efetuarem o pagamento de salário através de crédito e/ou depósito em conta corrente bancária, e/ou cartão salário, e/ou outra modalidade eletrônica de crédito, ficam desobrigadas de colher a assinatura do empregado, valendo como prova de pagamento, o comprovante de depósito ou extrato da conta corrente ou, ainda, o extrato da conta corrente eletrônica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas disponibilizarão os contracheques até 30 (trinta) dias após o efetivo pagamento do salário, com as discriminações das verbas salariais.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÕES**

O empregado admitido para substituir um demitido, receberá salário igual ao empregado de menor salário do mesmo cargo ou função, não considerando vantagens pessoais, conforme jurisprudência do TST.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PAGAMENTO DE ADICIONAIS E DESCONTOS**

As partes convenientes acordam que, devido às peculiaridades do setor econômico, as horas extras, adicional noturno, faltas e atrasos ocorridos no mês, poderão ser processados na folha de pagamento do mês seguinte ao da respectiva ocorrência.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PNE**

Considerando que o Tribunal Superior do Trabalho – TST no Acórdão 0000076-64.2016.5.01.000 de 11/04/2017, permitiu que os instrumentos normativos de trabalho pudessem, à luz do artigo 7º, XXVI da CRFB, flexibilizar a legislação sobre as cotas sociais e, em atenção a realidade do setor, especialmente em observância ao princípio da reserva do possível e a dificuldade que as empresas de asseio e conservação tem para contratação de empregados com deficiência física, os Sindicatos Convenientes acordam que as empresas poderão flexibilizar a integralidade da cota, devendo ter no mínimo 50% da mesma, desde que comprovem que tentaram efetuar as contratações, e disponibilizaram vagas junto aos tomadores de serviço.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - EMPREGADOS ADMINISTRATIVOS OU OPERACIONAIS**

Para os empregados administrativos ou operacionais que exerçam funções que não foram citadas no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, os salários serão corrigidos em 6,20% (seis vírgula vinte por cento), a partir de 1º de Março de 2024, observando-se o Parágrafo quinto da Cláusula Terceira.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica assegurado que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso de sua categoria profissional.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em função da tipicidade do segmento de prestação de serviços terceirizados, os Sindicatos Convenientes resolvem adotar a súmula 374, do TST, acordando que empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O salário dos empregados administrativos ou operacionais, admitidos após a última correção salarial da categoria, será atualizado na subsequente revisão, proporcionalmente ao número de meses a partir da data de admissão, conforme Art. 5º da Lei 7.238/84 (CLT), respeitando-se a regra da irretroatividade dos pisos salariais estabelecidos no Parágrafo Primeiro, da Cláusula Terceira, do presente Instrumento Normativo.

**PARÁGRAFO QUARTO:** São considerados como cargo de confiança, à luz do presente pacto normativo, os gerentes, chefes de departamentos e coordenadores, ainda que assinem folha de ponto.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO**

Fica, desde já, ajustado que o décimo terceiro salário poderá ser pago em 2 parcelas, sendo a primeira no dia 30/11 e a segunda no dia 20/12 ou, alternativamente, em uma única parcela, a ser efetuada impreterivelmente até o dia 15/12.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As empresas poderão, ainda, pagar em 4 parcelas mensais (setembro/24, outubro/24, novembro/24 e dezembro/24) o décimo terceiro salário, desde que seja complementado o seu valor integral até o dia 20 de Dezembro.

## **GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - GRATIFICAÇÃO DE ENCARREGADOS**

Os encarregados receberão mensalmente um percentual mínimo, calculado sobre o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, conforme previsto na Cláusula Terceira, a título de gratificação, na seguinte forma:

- a) de 16 a 30 empregados: 25% (vinte e cinco por cento)
- b) de 31 a 60 empregados: 30% (trinta por cento)
- c) acima de 61 empregados: 40% (quarenta por cento)

## **OUTRAS GRATIFICAÇÕES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - LÍDERES DE TURMA**

Responsáveis por grupos de até 15 (quinze) empregados, serão considerados líderes de turma e farão jus a uma gratificação mensal de 15% (quinze por cento) do Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Aqueles que até a presente data estiverem exercendo o cargo de encarregado, mesmo com até 15 (quinze) empregados, permanecerão como encarregados e farão jus ao piso de encarregado, como previsto no parágrafo primeiro, da Cláusula Terceira.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os líderes de turma que permanecerem na função por mais de 6 (seis) meses, passam a serem efetivados na mesma, não podendo mais serem rebaixados.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRIÊNIO**

Os Sindicatos convenientes acordam que não há mais gratificação mensal, a título de triênio, desde 1º de Outubro de 2008, respeitando-se, no entanto, as condições convencionadas até 30 de Setembro de 2008.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HORAS EXTRAS**

Na prestação de serviços extraordinários, as horas extras serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento), e as trabalhadas nos domingos e feriados com acréscimo de 100% (cem por cento), ambos calculados sobre a hora normal.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas efetivamente laboradas no período compreendido entre 22:00 e 05:00 horas serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento) incidente sobre o salário base do empregado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A jornada de trabalho para todos os empregados, nas horas efetivamente laboradas no período entre 22:00 horas e 05:00 horas, será computada como 52 minutos e 30 segundos, conforme preceitua o parágrafo primeiro, do Art. 73, da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As horas que ultrapassarem o período compreendido entre as 22:00 horas e 5:00 horas, não serão remuneradas com o adicional noturno previsto no caput.

## ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - INSALUBRIDADE

Fica concedido aos empregados que exerçam as funções de limpeza, limpador, serventes, auxiliares de serviços gerais ou faxineiras, recepcionistas e demais empregados administrativos ou operacionais, um adicional de insalubridade, calculado de acordo com o Piso Salarial da Categoria Profissional de Servente, desde que o laudo do SESMET das empresas prestadoras de serviços considere os respectivos locais insalubres, na forma abaixo:

a) 20% (vinte por cento) de adicional de insalubridade, Grau Médio, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em hospitais, casas de saúde e ambulatórios;

b) 40% (quarenta por cento) de adicional de insalubridade, Grau Máximo, para os empregados supracitados que exerçam suas funções em leprosários, hospitais para tratamento do câncer, sanatórios para tratamento de tuberculose, AIDS, e dentro das lixeiras dos prédios e/ou condomínios, além de dedetizador, imunizador e calafate.

c) o adicional de insalubridade previstos nas letras “a” e “b” do caput, somente serão alteradas mediante laudo pericial expedido por órgão de segurança e medicina do trabalho vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego, podendo o mesmo ser acompanhado de um profissional indicado pelo Sindicato Laboral conveniente.

**PÁRAGRAFO ÚNICO:** Não fará jus ao adicional de insalubridade o manuseio de produtos de limpeza predial, acondicionamento e transporte em lugar específico de sacos de lixo e lixeiras, eis que são atividades inerentes à função.

## ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - PERICULOSIDADE

As empresas obrigam-se ao pagamento do adicional de periculosidade, de acordo com a lei ou decisão judicial.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** As gratificações pertinentes à Insalubridade e Periculosidade não se incorporarão ao salário, e serão devidas enquanto o empregado estiver exercendo a função que demande esse benefício.

## PRÊMIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - PRÊMIOS E GRATIFICAÇÕES

As gratificações pagas com habitualidade por mais de 6 (seis) meses consecutivas, excetuando-se, neste caso, as gratificações de insalubridade e periculosidade, bem como aquelas previstas nos parágrafos seguintes, incorporar-se-ão ao salário para efeito do pagamento das férias, décimo terceiro salário e FGTS.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As importâncias, ainda que habituais, pagas à título de ajuda de custo, o auxílio-alimentação, vedado o seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de encargo trabalhista e previdenciário.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador, em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro, a empregado, grupo de empregados ou terceiros vinculados à sua atividade econômica em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

As empresas ficam obrigadas a conceder um auxílio alimentação ou refeição no valor de R\$ 23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos), por dia, considerando-se os dias efetivamente trabalhados no mês.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregados que laborarem até 4 (quatro) horas, também para complementação da jornada normal de trabalho semanal, prevista no Art. 7º, XIII, da Constituição Federal, não farão jus, especificamente naquele dia, ao recebimento do auxílio previsto no caput da presente cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para evitar a incorporação deste benefício ao salário, as empresas terão o direito de descontarem dos empregados, em seus contracheques mensais, o correspondente a 10% (Dez por cento) do valor total do auxílio concedido no mês de competência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os empregados que trabalhem em regime de escala/plantão, receberão o respectivo auxílio somente para os dias efetivamente trabalhados.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A concessão do auxílio alimentação ou refeição não será obrigatória se a empresa contratante disponibilizar através de restaurante próprio ou terceirizado, existente em suas dependências, a alimentação diária aos empregados das empresas prestadoras de serviços, nos termos da Lei 13.429/17.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Fica facultado às empresas a concessão de auxílio alimentação ou refeição em valores superiores ao previsto no caput, seja em virtude de exigência de contrato de prestação de serviços ou por mera liberalidade do empregador.

**PARÁGRAFO SEXTO:** Fica facultado às empresas, com a respectiva anuência do empregado, a concessão do intervalo de 30 minutos para intervalo e/ou refeições nos moldes da Lei 13.467/2017.

## AUXÍLIO TRANSPORTE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - VALE - TRANSPORTE

As empresas ficam obrigadas a conceder o Vale-Transporte, na forma pactuada abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para os empregados beneficiados com vale-transporte, será realizado o desconto de 6% (seis por cento), incidente sobre o salário base do trabalhador, na forma da lei.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Nos períodos de afastamentos do empregado de suas atividades funcionais, por qualquer motivo, inclusive por atestado médico ou pelo INSS, este não fará jus ao recebimento do benefício do vale transporte, por inexistência de deslocamentos do trabalhador no percurso residência/trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Quando do lançamento dos créditos pelas empresas, caso constate que o empregado não tenha utilizado a totalidade dos valores creditados em seu cartão de recarga, fica autorizado às empresas realizarem apenas a complementação dos valores necessários ao deslocamento do mês subsequente, haja vista a natureza jurídica do benefício.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O desconto legal do complemento do vale-transporte, conforme previsto no parágrafo terceiro, da presente cláusula, será limitado ao valor creditado.

**PARÁGRAFO QUINTO:** No caso de extravio, perda e dano do cartão magnético de vale transporte, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

**PARÁGRAFO SEXTO:** No caso de desligamento do empregado, o mesmo obriga-se a devolver o saldo não utilizado de vale transporte na rescisão do contrato.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** A declaração falsa ou uso indevido do vale - transportes constituem falta grave, sujeito à demissão por justa causa.

## AUXÍLIO EDUCAÇÃO

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - BOLSAS DE ESTUDOS

As empresas poderão efetuar convênio junto ao MEC, para obter o benefício do Salário Educação para seus empregados, devendo comunicar aos mesmos sobre a abertura de convênio e de como devem inscrever-se para recebimento do respectivo benefício.

## AUXÍLIO SAÚDE

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PLANO DE ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas ficam obrigadas a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$ 47,00 (quarenta e sete reais) por empregado, a partir de 01 de maio de 2024, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária realizada no dia 27/02/2024, dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Médica, extensiva a cobertura aos dependentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A regulamentação desta Cláusula está fixada em Termo de Compromisso, assinado em 23.10.98, pelos Sindicatos Convenientes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os novos empregados que vierem a aderir o Plano de Assistência Médica, de que trata o caput da presente cláusula, **POR ADESÃO**, poderá ser realizado pelo SIEMACO-RIO no setor de trabalho do empregado, ou, se for da sua conveniência, comparecer na sede do sindicato laboral para assinar ficha cadastral e receber a respectiva carteira de assistência médica, e, ou, sua exclusão.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica convencionado que, os empregados que já aderiram o Plano de Assistência Médica, as empresas continuarão procedendo aos respectivos descontos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica convencionado que o presente plano de assistência médica é de total responsabilidade do Sindicato Laboral conveniente.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - PLANO DE ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA

As empresas ficam obrigadas a proceder ao desconto, em folha de pagamento, da quantia de R\$ 15,50 (quinze reais e cinquenta centavos) por empregado, a partir de 01 de Maio de 2024, conforme determinado na Assembleia Geral Extraordinária dos empregados da categoria, para a manutenção do Plano de Assistência Odontológica, extensiva a cobertura aos dependentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A regulamentação desta Cláusula está fixada em Termo de Compromisso, assinado em 29.01.2016, pelos Sindicatos Convenientes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Para os novos empregados que vierem a aderir o Plano ONDONTOLÓGICO, de que trata o caput da presente cláusula, **POR ADESÃO**, poderá ser realizado pelo SIEMACO-RIO no setor de trabalho do empregado, ou, se for da sua conveniência, comparecer na sede do sindicato laboral para assinar ficha cadastral e receber a respectiva carteira de assistência médica, e, ou, sua exclusão.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Fica convencionado que, os empregados que já aderiram o Plano de Assistência Médica, as empresas continuarão procedendo aos respectivos descontos.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Fica convencionado que o presente plano de assistência odontológica é de total responsabilidade do Sindicato Laboral conveniente.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ANTECIPAÇÃO SALARIAL

Fica acordado que as empresas poderão conceder o benefício da antecipação salarial em até 40% dos salários normativos, com o propósito social de atender possíveis demandas urgentes e imprevistos do dia a dia. Para a viabilização do benefício em apreço, as empresas fornecerão aos empregados cartões magnéticos através de gestora de benefícios conveniada com os Sindicatos Convenientes, sem juros e quaisquer despesas para os empregados e para as empresas, com débito diretamente nas respectivas folhas de pagamento e repasse posterior à gestora de benefícios conveniada.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** A antecipação salarial prevista no caput da presente cláusula convencional deverá constar nos contracheques dos empregados.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso de extravio, perda ou dano do cartão magnético, o empregado será responsabilizado pelas despesas com a substituição do mesmo.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

As Entidades Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através de organização gestora especializada e aprovada.

**Parágrafo Primeiro** – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio, informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores, o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiosocial.com.br/manuais-orientacao).

**Parágrafo Segundo** – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresse consentimento das entidades convenientes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, **iniciando a partir de 10/05/2024**, o valor **total de R\$20,15 (vinte reais e quinze centavos)**, por trabalhador que possua, usando como base a relação dos trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto nos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

**Parágrafo Terceiro** – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**Parágrafo Quarto** – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

**Parágrafo Quinto** – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, além de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado nos autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas por descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de Convenção Coletiva de Trabalho.

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações do e-social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

**Parágrafo Sexto:** O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez por cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de protestos competentes.

**Parágrafo Sétimo** – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**Parágrafo Oitavo** – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais, e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

**Parágrafo Nono** – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

**Parágrafo Décimo** – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

**Parágrafo Décimo Primeiro** – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade dos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno de sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução de custos



operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando que a disponibilização, valores e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas deverão recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novos benefícios e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

**Parágrafo Décimo Segundo** – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descritivo da forma em que eles serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e **decisões judiciais em âmbito nacional**, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br) e [www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiosocial.com.br/info/decisoesjudiciais).

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 450,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO EM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA NATALIDADE	1X	R\$ 120,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 1.100,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE

			SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO FARMÁCIA	1X	R\$ 500,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA DESCONTOS EM REDE CREDENCIADA DE FARMÁCIAS, COM OBJETIVO DE FACILITAR O ACESSO FAMILIAR A MEDICAMENTOS, PODENDO SER DISPONIBILIZADO UMA VERBA ADICIONAL, PARA QUE OS MEDICAMENTOS NÃO TENHAM CUSTOS.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	12X	R\$ 700,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU AOS FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	12X	R\$ 660,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMINHADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO CULTURAL	1x	R\$ 100,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM CARTÃO PARA SER UTILIZADO NA COMPRA DE MATERIAIS LITERÁRIOS PARA FORMAÇÃO E REESTRUTURAÇÃO FAMILIAR.
BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.500,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ AS PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS AO FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO DO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SALDO REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE UM APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM

			INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO FUNERAL DESPESAS EXTRAS	1X	R\$ 1.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA, PARA CUSTEAR EVENTUAIS DESPESAS EXTRAS NÃO PREVISTAS NO BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL, TAIS COMO, ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE, ENTRE OUTRAS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO PSICOLÓGICO GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO PSICOLÓGICO ON-LINE, SEM CUSTO, COM PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIO NUTRICIONAL GESTANTE	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS TRABALHADORAS DO SEGMENTO, SERVIÇO DE ATENDIMENTO NUTRICIONAL ON-LINE, SEM CUSTO, COM

			PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS, DESDE O INÍCIO DA GESTAÇÃO ATÉ 1 (UM) ANO CONTADO DA DATA DO PARTO, PROPORCIONANDO UM ATENDIMENTO ÁGIL E MODERNO.
BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO		DESCRIPTIVO
BENEFÍCIO REEMBOLSO RESCISÃO	1X	R\$ 1.200,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS.
BENEFÍCIO REEMBOLSO LICENÇA PATERNIDADE	1X	R\$ 330,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR, SERÁ DISPONIBILIZADO UMA VERBA ATÉ O VALOR LIMITE DEFINIDO PELAS ENTIDADES. O BENEFÍCIO SERÁ ENCAMINHADO À CONTA CORRENTE BANCÁRIA DA EMPRESA OU POR OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, APÓS RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ESTRUTURAL SEM UNIDADE MÓVEL		SERÁ DISPONIBILIZADO SEM CUSTOS OS EXAMES CLÍNICOS – ASO (ADMISSIONAIS, PERIÓDICOS, DEMISSIONAIS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO). JÁ O PCMSO, PPRA, ANÁLISES TÉCNICAS, EXAMES COMPLEMENTARES E DEMAIS LAUDOS GANHAM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS.
BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM O BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO UMA REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E

		SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.
BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS EMPRESAS.
BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.
BENEFÍCIO REQUALIFICAR	SIM	TEM COMO OBJETIVO REQUALIFICAR O TRABALHADOR, MELHORANDO SEU DESEMPENHO NAS TAREFAS DIÁRIAS, ATRAVÉS DE CURSOS PRESENCIAIS E/OU ON-LINE.

**Parágrafo Décimo Terceiro** - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem-estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

## EMPRÉSTIMOS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPRÉSTIMO CONSIGNADO EM FOLHA DE PAGAMENTO

Fica facultado às empresas abrangidas por este instrumento normativo de trabalho, a tomarem as providências necessárias para que seus empregados possam usufruir dos empréstimos com desconto em folha de pagamento, nos termos da Lei nº 10.820, de 17/12/2003.

## CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - HOMOLOGAÇÃO E QUITAÇÃO DE RESCISÃO

Por se tratar de categoria profissional de asseio e conservação, cuja atividade é essencial para o bem-estar da sociedade, e também por representar a base da pirâmide Laboral, os Sindicatos Convenentes, em prol da valorização social do trabalho, e para evitar qualquer possibilidade de precarização do trabalho, acordam que a homologação e quitação de rescisão dar-se-á na forma pactuada abaixo:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica acordado entre os Sindicatos Convenentes acerca da obrigatoriedade das empresas de realizarem todas as homologações de rescisões de contrato de trabalho com mais de 1(hum) ano de duração na sede do Sindicato Laboral.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** A assistência sindical para homologação das rescisões de contrato de trabalho com mais de 1 (hum) ano de duração é da competência do sindicato laboral, em cuja jurisdição o empregado prestou serviços nos últimos 90 ( noventa) dias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO: PRAZO DE PAGAMENTO DE RESCISÃO:**

a) O pagamento das parcelas constantes no recibo de quitação deverá ser efetuado até o 10º (décimo) dia útil, incluindo-se o do vencimento.

b) Enquadram-se na previsão da presente cláusula:

- A rescisão antecipada, pelo empregador ou empregado, do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão por justa causa;
- A demissão com aviso prévio indenizado, dispensado o seu cumprimento;
- O pedido de demissão pelo empregado, com dispensa do cumprimento do aviso prévio;
- O término do contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência;
- A demissão com cumprimento do aviso prévio;
- O pedido de demissão pelo empregado, com cumprimento do aviso prévio;
- Demissão consensual.

## AVISO PRÉVIO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AVISO PRÉVIO

O empregado que estiver em cumprimento do aviso prévio poderá ser transferido para dentro do mesmo Município onde exerce suas funções. E se, neste período, o empregado demitido conseguir outro emprego, fica dispensado do restante do cumprimento do aviso e respectivo pagamento.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** Na hipótese do contrato de trabalho ficar suspenso por motivo de doença ou acidente de trabalho, com percepção de auxílio-doença ou acidente, por mais de um ano, o período suspenso não será computado para o cálculo do aviso prévio proporcional.

## OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - RESCISÃO

As empresas obrigam-se ao pagamento dos salários e dos direitos trabalhistas dos empregados desligados, conforme determina a Lei nº 7.855/89 e Instrução Normativa n.º04/2002 da Secretaria de Relações do Trabalho, publicada no DOU de 03.12.2002.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 dias que antecede à data de sua correção salarial (data base), não terá direito à indenização adicional de 1 salário mensal, ficando prejudicado o disposto no artigo 9º, da Lei nº 7.238/84, por força da Lei 13.467/17, desde que o encerramento total ou parcial do contrato tenha ocorrido por determinação do tomador de serviço (empresa contratante de prestação de serviços).

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - EXPERIÊNCIA

É vedado às empresas firmarem contrato de experiência nos casos de readmissão de empregado na mesma função, quando readmitidos no período de 3 (três) meses após a respectiva demissão.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O contrato de experiência será de até 60 (sessenta) dias, podendo ser renovado por mais 2 (dois) períodos, cada um de até 60 (sessenta) dias, não podendo exceder 180 (cento e oitenta) dias. Em caso de quebra do respectivo contrato, fica, desde já, as partes desobrigadas do cumprimento do disposto nos artigos 479 e 480 da CLT.

## RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

## **ATRIBUIÇÕES DA FUNÇÃO/DESVIO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - DESVIO DE FUNÇÃO**

O desvio de função será caracterizado quando o empregado exercer função diferente da que foi contratado por um período superior a 50% do seu turno de trabalho diariamente pelo prazo máximo de 90 dias durante o ano vigente, devendo prevalecer a remuneração à maior. Essa diferença de remuneração deverá ser paga a título de indenização no contracheque correspondente ao mês de competência em que o empregado exerceu função diferente da contratada.

## **TRANSFERÊNCIA SETOR/EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MUDANÇA DO LOCAL DE TRABALHO**

As empresas ficam obrigadas a comunicar a seus empregados, com antecedência de 72h (setenta e duas horas), as mudanças de horário e local de trabalho atinente a cada caso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Na hipótese do empregado ficar sem setor destinado para prestação de seus serviços, o mesmo deverá apresentar-se, no dia seguinte, à sede da empresa para nova designação e, até que tal ocorra, ficará garantido o recebimento dos seus salários e a marcação do ponto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** O empregado que estiver de aviso prévio poderá ser transferido dentro do mesmo município do local de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** É lícita a transferência quando ocorrer extinção do estabelecimento ou serviço em que trabalhar o empregado. Neste caso específico, de forma a preservar o emprego, a empresa fica desobrigada do pagamento suplementar de 25% do salário.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - HOME OFFICE**

Os Sindicatos convenientes acordam que as empresas e seus empregados poderão instituir trabalho no sistema home office (trabalho em domicílio), nos termos do artigo 75-A e seguintes, da CLT, pois se trata de uma realidade comum na era contemporânea do Direito do Trabalho, eis que propicia ao empregado maior autonomia na prestação de labor, menor desgaste com deslocamentos à empresa (minoração dos custos com transporte e/ou combustível), economia e racionalização de tempo hábil para resoluções de problemas particulares ou de seu interesse, maior convívio com seus familiares e, enfim, uma melhoria indubitável em sua condição social.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DE ASSÉDIO - CIPAA**

O prazo de estabilidade do empregado será, exclusivamente, desde a sua eleição até o final de seu mandato, não podendo ser dispensado sem justa causa nesse período.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - RECIBO DE ENTREGA DE DOCUMENTOS**

A entrega de quaisquer documentos, ou sua devolução, à empresa ou ao empregado, deverá ser formalizada, com recibo em duas vias, assinadas pelo empregador e pelo empregado, cabendo uma cópia a cada parte.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** É obrigação do empregado manter os seus dados atualizados na empresa, como endereço, telefone, nome e contato dos filhos, estado civil e/ou outras informações adicionais para a sua localização. O empregado também deverá informar a empresa os casos de alteração cadastral, que só terá valor a partir da data da respectiva comunicação, de modo que a empresa não poderá ser responsabilizada pela não atualização dos dados cadastrais do empregado.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Com o objetivo de otimizar os procedimentos internos e externos nas relações entre empregados e empregadores, as empresas poderão adotar sistemas de assinatura digital, conferindo à assinatura eletrônica o mesmo valor jurídico que a assinatura pessoal e presencial de ambas as partes, garantindo assim sua validade legal. Esta medida visa simplificar e assegurar a validade dos documentos eletronicamente assinados, promovendo a agilidade e eficiência nos processos de maneira segura.

## OUTRAS ESTABILIDADES

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DA GESTANTE

A empregada deverá informar, no ato de sua demissão do quadro funcional da empresa empregadora, se está ou não em estado gestacional, com base na Lei nº 9.799/99. Em caso afirmativo, a empresa compromete-se a suspender o respectivo processo demissional.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O contrato de trabalho temporário ou a termo, entre eles o contrato de experiência, como modalidade de contrato com prazo determinado e em razão da sua natureza de transitoriedade, é incompatível com o instituto da estabilidade provisória, conforme pacificado pelo pleno do TST em 2019 (IAC-5639-31.2013.5.12.0051) e pelo Tema de Repercussão Geral no. 479 do Supremo Tribunal Federal, não havendo, portanto, estabilidade gravídica durante o respectivo período temporário ou nos contratos por prazo determinado, salvo se houver dispensa antecipada de forma arbitrária ou demissão sem justa causa.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A jornada de trabalho poderá ser prorrogada, até o máximo de 2 (duas) horas, como compensação para supressão, total ou parcial de trabalho aos sábados.

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESCALA DE REVEZAMENTO COM COMPENSAÇÃO

A jornada de trabalho poderá ser doze horas seguidas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação, observados ou indenizados, o intervalo de 30 minutos para repouso e alimentação.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Considera-se já remunerado o trabalho realizado nos domingos e feriados que porventura coincidam com a escala prevista nesta cláusula, face à natural compensação pelo desconto nas 36 (trinta e seis) horas seguintes.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Em caso de trabalho noturno as horas serão remuneradas no percentual de 20%, para os períodos laborados entre 22:00h à 05:00h.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Se a Jornada 12x36 ocorrer em ambiente insalubre é desnecessária a licença prévia da autoridade competente na área de higiene do trabalho.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A indenização do intervalo intrajornada será no percentual de 50% sobre a hora normal de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Nos termos do parágrafo segundo, do artigo 58, da CLT, o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para seu retorno,



caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

Fica dispensado o acréscimo referente a hora extra se, caso o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

**PARÁGRAFO ÚNICO** A liquidação dos haveres pelo empregador e/ou empregado dar-se-á até 90 (noventa) dias após o término da vigência anual do banco de horas de que trata este artigo.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ESCALA DE REVEZAMENTO - 24 X 48 HORAS**

A jornada de trabalho poderá ser de vinte e quatro horas seguidas de trabalho por quarenta e oito horas ininterruptas de descanso, não sendo devidas horas extraordinárias, em razão da natural compensação.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO - SISTEMAS ALTERNATIVOS**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, seja por meio manual, mecânico, eletrônico, biometria, celular, ponto por exceção (art.74, §4º da CLT) ou qualquer outro meio que possa aferir o respectivo controle.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** São considerados válidos, para os fins de direito, todos os tipos de controles de pontos, inclusive, aqueles com registro invariável de jornada de trabalho (ponto britânico) ou com rasura, desde que com a anuência do empregado.

## **TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ESCALA DE REVEZAMENTO E/OU BANCO DE HORAS ESPECÍFICO**

A formalização específica de escala de revezamento e/ou de Banco de Horas deverá ser instituída através de Acordo Específico, celebrado entre a empresa e os empregados, devidamente representados pelo Sindicato Laboral, desde que a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas, com a apresentação do CERSIN previsto na cláusula sexagésima sétima da presente convenção coletiva de trabalho, sem exceção, e que seja justificada a necessidade da implantação da escala de revezamento e/ou banco de horas.

## **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO SUPLEMENTAR DA MULHER**

Desde que conste de seu exame médico admissional, na forma da legislação em vigor, fica autorizada a prorrogação da jornada da mulher empregada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - JORNADA PARCIAL / REDUZIDA / TRABALHO INTERMITENTE**

Os empregadores que contratarem trabalhadores para laborarem jornada de trabalho em regime de tempo parcial, deverão estabelecer essa condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser paga de forma inferior ao piso/hora previsto na presente convenção coletiva de trabalho para a referida função nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13467/2017.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os empregadores que contratarem trabalhadores para laborarem jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas semanais, deverão respeitar o piso salarial da categoria, previsto na cláusula terceira da presente convenção coletiva de trabalho, não podendo ser aplicada a regra do piso/hora previsto no caput.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Não é permitida a adoção de qualquer outro regime de jornada reduzida, sem a necessária formalização de um acordo específico celebrado entre empregadores e trabalhadores, devidamente representados pelo Sindicato Conveniente, desde que, outrossim, a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas e com a apresentação da CERSIN prevista na cláusula sexagésima sétima da presente convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO – TRABALHO INTERMITENTE** - Ficam as empresas autorizadas a utilizar a modalidade de trabalho Intermitente, como condição especial em contrato individual por escrito, não podendo o valor da hora ser pago de forma inferior ao piso/hora prevista nessa convenção coletiva de trabalho para a referida função, nos moldes das alterações introduzidas pela lei 13.467/2017.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE ESTUDANTE**

Fica assegurado o direito de falta ao empregado estudante no dia da prova, inclusive para exame vestibular, desde que seja avisado o empregador com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, mediante comprovação por escrito, e haja incompatibilidade entre o horário de trabalho e o da prova.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - INTERVALO INTERJORNADA**

Os Sindicatos convenientes acordam que entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 10 (dez) horas consecutivas para descanso.

## **FÉRIAS E LICENÇAS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE APÓS LICENÇA**

O empregado afastado do serviço por mais de 120 (cento e vinte) dias consecutivos, por doença, devidamente comprovada pelo Órgão Previdenciário, terá garantia de emprego por mais 30 (trinta) dias, a partir da alta médica.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

As empresas obrigam-se a avisar, com 15 (quinze) dias de antecedência ao empregado, quando este deverá entrar em férias, de acordo com a Legislação em vigor.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** As empresas obrigam-se a efetuar o pagamento das férias até 02 (dois) dia antes do início das mesmas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** As empresas poderão optar em comum acordo com o empregado, o gozo das férias em até 3 períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um, respeitando-se o limite legal para o gozo integral das férias.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os dias úteis não trabalhados poderão ser compensados nas férias.

**PARÁGRAFO QUARTO:** O dia do início das férias poderá ocorrer nos dias que antecedem a feriados ou ao dia do repouso semanal remunerado do empregado.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONDIÇÕES DE TRABALHO**

As empresas deverão implantar medidas que visem a melhoria de suas instalações, bem como das condições de trabalho dos empregados, nos vestiários e refeitórios.

## **EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PROTEÇÃO AO TRABALHO - E.P.I**

As empresas obrigam-se a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamentos de proteção individual (luva de borracha, cinto de segurança, máscara, e outros) adequados ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados, nos termos do Art. 166, da Portaria nº 3.214, de 08.06.78.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O EPI –Equipamento de Proteção Individual, quando fornecido pelas empresas, é de uso obrigatório pelo empregado, sendo considerada falta punível a sua não utilização, e a reincidência considerada falta grave, nos termos do art. 482, da CLT.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - UNIFORME**

As empresas fornecerão gratuitamente 04 (quatro) uniformes por ano a seus trabalhadores, quando obrigatório o seu uso.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Entende-se por uniforme, a indumentária completa exigida para execução dos serviços.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os uniformes e EPI's, tais como botas, luvas, aventais, guarda-pós ou outras peças de indumentárias necessárias ao atendimento da focalizada exigência, deverão ser restituídas no estado de uso em que se encontrarem ao ensejo da extinção do contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O empregado indenizará, com base no §1º do art. 462 da CLT, a peça de uniforme, ficando a empresa autorizada a descontar o respectivo valor diretamente do salário ou da remuneração, em caso de extravio, danos decorrentes de utilização indevida ou fora do serviço e não devolução quando da rescisão contratual ou substituição do uniforme cedido. Tal previsão deverá constar do contrato de trabalho do empregado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** A utilização do uniforme será restrito ao local de trabalho incluindo o seu trajeto de ida e volta ao trabalho, ficando o faltoso passível de advertências, suspensão e demissão por justa causa.

**PARÁGRAFO QUINTO:** A higienização do uniforme é de responsabilidade do trabalhador, pois os produtos utilizados para a higienização das vestimentas são de uso comum.

## **EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - EXAMES MÉDICOS**

As empresas realizarão exames médicos periódicos em todos os empregados, conforme legislação em vigor, bem como os exames admissionais e demissionais, conforme a Norma Regulamentadora 7 - NR 7.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ATESTADOS MÉDICOS**

As empresas obrigam-se a aceitar os atestados médicos e odontológicos justificativos de ausência ao trabalho, emitidos pelo Órgão Previdenciário e seus conveniados, bem como das clínicas médicas conveniadas pelo Sindicato Laboral e das clínicas conveniadas pelas empresas, sem prejuízo das hipóteses previstas em Lei.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O atestado deverá ser entregue, pessoalmente ou nos casos de absoluta impossibilidade comprovada, por outrem, nas 72 horas após a emissão do referido atestado, sendo convalidado pelo médico da empresa. Em caso de impossibilidade do empregado se locomover, o atestado médico poderá ser apresentado ao empregador de forma eletrônica.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Quando o empregado prestar serviço fora do domicílio da sede da empresa, a entrega do atestado médico poderá ser feita em sua subsele ou posto de apoio, caso existam, ou recolhido pelo preposto da mesma no próprio posto de serviço.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Para sua validade, o atestado deverá conter a identificação do empregado e assinatura e carimbo com o número do Conselho do profissional que assina o documento, e ser apresentado em duas vias (original e cópia), a fim de que as empresas declarem na cópia a ser imediatamente devolvida ao empregado, o recebimento do respectivo original, inclusive com data, horário e assinatura do preposto da empresa.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Caso a empresa suspeite de fraude no atestado apresentado, poderá solicitar esclarecimentos aos responsáveis, os quais deverão prestá-las, vez que a prática de atestado falso é crime previsto nos arts. 297 e 302 do Código Penal.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Caso a fraude seja constatada, pode implicar em demissão por justa causa do empregado, prevista no artigo 482, da CLT.

## **PRIMEIROS SOCORROS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - ESTOJO DE PRIMEIROS SOCORROS**

As empresas manterão nos locais de serviço, um estojo contendo medicamentos necessários ao atendimento de primeiros socorros.

## **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - CONVÊNIOS**

As empresas poderão firmar convênios de Assistência Médica, Odontológica, Laboratoriais e com Farmácias, para atendimento aos seus empregados.

## **RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - DELEGADO SINDICAL**

O Sindicato Laboral poderá indicar Delegados na proporção de 01 (um) por 150 (cento e cinquenta) empregados, até o máximo de 06 (seis) Delegados Sindicais por empresa.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os Delegados Sindicais indicados pelo Sindicato Laboral, somente poderão ser dispensados do emprego por justa causa, devidamente comprovada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Os Delegados e Diretores terão direito a 03 (três) dias de abono mensal, a serviço do Sindicato Laboral, desde que solicitado por escrito, avisando as empresas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Os Delegados não poderão ser transferidos do setor, salvo no encerramento do contrato de serviço, falta grave ou a pedido do cliente.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL PATRONAL - OUTUBRO/2024**

Considerando o artigo nº 8º, III, da Constituição Federal, que consagra a representatividade sindical e a defesa dos direitos e interesses coletivos; o artigo 513, e, da CLT, que determina a imposição de contribuição a todas as empresas que participam da categoria econômica; artigo 611-A da CLT, que determina a prevalência da Convenção Coletiva de Trabalho sobre a Lei, ressaltadas as vedações previstas no art. 611-B e considerando, finalmente, que o art. 611-B, da CLT, não veda a estipulação de contribuição decorrente de Convenção Coletiva para toda a categoria econômica, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 26/02/24, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Negocial Patronal no valor total de R\$ 44,00 (quarenta e quatro reais), por empregado, a ser recolhida de uma só vez até o dia 11 de Outubro de 2024, conforme orientação emanada da Decisão do Supremo Tribunal Federal - STF - RE 220.700-1 - RS - DJ. 13.11.98 e, mais recentemente, a decisão RE-189.960-3 – DJ. 17.11.2000. A empresa que não recolher até o dia 11 de Outubro de 2024, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Para a empresa que fizer parte integrante do quadro social do SEAC-RJ, e que recolher a Contribuição Negocial Patronal até a data acima fixada, será concedido um desconto de 50% (cinquenta por cento). No entanto, caso não faça o recolhimento até o dia 11 de Outubro de 2024, a mesma não se beneficiará do referido desconto e ainda ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. Entende-se por empresa associada ao SEAC-RJ, aquela que faz parte integrante do quadro social da entidade, cuja proposta de inclusão foi deliberadamente aprovada em reunião de diretoria do SEAC-RJ, sendo contribuinte mensal da taxa associativa obrigatória e que esteja em dia com o Sindicato Patronal.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Caso o recolhimento seja feito em desacordo com o previsto no caput da presente cláusula, a empresa não se beneficiará do desconto acima concedido, sendo-lhe imputada, ainda, uma multa de 2% (dois por cento) sobre o valor total da contribuição, ficando inadimplente com o Sindicato Patronal até a regularização da situação econômica.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Em caso de não recolhimento da Contribuição Negocial Patronal prevista no caput da presente cláusula, poderá o Sindicato Patronal recorrer à via judicial, para o cumprimento do inteiro teor da mesma.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL - JULHO/2024**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 26/02/2024, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, recolherão para o Sindicato Patronal uma Contribuição Confederativa Patronal no valor total de 2 (Dois) pisos salariais da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente

Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 12 de Julho de 2024, conforme determina o inciso IV, do Art. 8º, da Constituição Federal. A empresa que não recolher até o dia 12 de Julho de 2024, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL - MAIO/2024**

As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho, recolherão para o Sindicato Patronal, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 26/02/2024, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, uma Contribuição Assistencial Patronal, valor total de 1 (um) piso salarial da categoria profissional, previsto na cláusula Terceira, da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a ser recolhida de uma só vez até o dia 24 de Maio de 2024, nos termos da CR/CNC n.047/2019. A empresa que não recolher até o dia 24 de Maio de 2024, ficará sujeita ao pagamento do valor total da contribuição, acrescido de juros de 2% (dois por cento) ao mês. O pagamento deverá ser efetuado diretamente na sede do SEAC-RJ ou onde este determinar.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

Considerando que o artigo 578, da CLT, já com a redação dada pela Lei nº 13.467/17 (Reforma Trabalhista), manteve, outrossim, a previsão da contribuição sindical patronal, e mediante o disposto na nota técnica nº 2/2018, do Ministério Público do Trabalho, assim como recente decisão do TST (autos PMPP-1000356-60.2017.5.00.0000), que outorgaram a possibilidade de cobrança da contribuição sindical para toda a categoria (sejam filiados ou não filiados), fica autorizado previamente, por força da aprovação, por unanimidade, em Assembleia Geral Extraordinária, publicada no dia 26/02/24, no jornal O Dia, de grande circulação na base regional representada pelo SEAC-RJ, a cobrança da contribuição sindical patronal, de acordo com as regras previstas na CLT, ora disponibilizada para emissão através do site do SEAC-RJ, [www.seac-rj.com.br](http://www.seac-rj.com.br), ou o site da caixa econômica federal [www.caixa.gov.br](http://www.caixa.gov.br).

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO CONSTITUCIONAL CONFEDERATIVA LABORAL - ART.8º, IV, CF**

**Considerando que o Tribunal Superior do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho, através do Processo TST-PMPP-1000356-60.2017.5.00.0000 e considerando a decisão do acórdão do Supremo Tribunal Federal, através do tema 635 - ARE 1018459 ED/PR de 12/09/2023, flexibilizaram os descontos da contribuição social com requisito do direito de oposição, prevalecendo, outrossim, o princípio legal do acordado sobre o legislado, as empresas descontarão mensalmente de todos os empregados, a importância no valor de R\$ 13,80 (treze reais e oitenta centavos) por mês, de cada integrante da categoria profissional, conforme deliberado na Assembleia Geral Extraordinária do dia 27/02/2024, para os benefícios sociais oferecidos pela Entidade, bem como serviços jurídicos (área trabalhista; vara de família; previdenciária e homologações); serviços de fiscalização trabalhista (conferência de cálculos trabalhistas; cálculos para aposentadoria; trâmites para aposentadoria junto ao INSS e, acompanhamento do processo) e balcão de emprego, além da manutenção e incremento tecnológico dos cursos e treinamentos para qualificação da mão de obra. O aludido desconto será efetuado na folha de pagamento com base no caput do Art. 462, da CLT.**

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A deliberação dos trabalhadores em assembleia será tida como fonte de anuência prévia e expressa dos empregados para efeito de desconto.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** –As empresas deverão efetuar o pagamento da Contribuição Constitucional Confederativa Laboral (art.8, CF/88) no prazo de 05 (cinco) dias após o desconto em folha, somente através de boleto Bancário emitido pelo site do Sindicato [www.asseiomrj.com.br](http://www.asseiomrj.com.br) ou [www.siemaco-rio.com.br](http://www.siemaco-rio.com.br), e enviar ao Sindicato Laboral, cópia da folha de pagamento, no prazo máximo de 10 (dez) dias. O atraso no pagamento incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da Contribuição Constitucional Confederativa Laboral, acrescidos de atualização monetária. A quitação definitiva deste pagamento só se consolidará com a apresentação da folha de pagamento que poderá ser enviada ao Sindicato Laboral através de Email.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** – As empresas reterão os valores descontados dos seus empregados, até que receba oficialmente da SIEMACO-RIO a listagem do(s) empregado(s) que opuseram ao aludido desconto.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Fica garantido a todo trabalhador pertencente à categoria profissional de Asseio e Conservação o direito de oposição ao referido desconto, no prazo de 10 (dez) dias contados do registro no MTE.

**PARÁGRAFO QUINTO** – A manifestação de oposição deverá contar com a identificação legível e a assinatura do empregado, que deverá ser assinado e entregue na sede da entidade sindical, sem efeito retroativo.

**PARÁGRAFO SEXTO** – O SIEMACO-RIO encaminhará às Empresas da categoria econômica envolvida, nos dez dias subsequentes ao término do aprazado previsto no Parágrafo Terceiro, a relação dos que se opuseram ao aludido desconto.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** – A empresa terá que restituir ao(s) seu(s) empregado(s) o valor desconto da Contribuição Constitucional Confederativa Laboral no seu contracheque, no mês seguinte ao recebimento da lista do(s) empregado(s) que se opuseram ao aludido desconto, encaminhado pela SIEMACO-RIO.

**PARÁGRAFO OITAVO:** Esta cláusula passará a ter validade a partir de maio/2024.

**PARÁGRAFO NONO:** O sindicato laboral deverá assumir a total responsabilidade pelo reembolso das empresas, caso sejam demandadas por empregados que não autorizaram o referido desconto ou por decisão judicial.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - MENSALIDADE SINDICAL LABORAL**

As empresas deverão descontar mensalmente em folha de pagamento a mensalidade dos associados, no valor de R\$49,00 (quarenta e nove reais), a partir do mês de maio/24, e repassá-las ao Sindicato Laboral da categoria, até dez dias após o desconto, devendo o Sindicato Laboral apresentar à empresa, em tempo hábil, a relação dos seus associados. O atraso no repasse desta mensalidade incorrerá em multa de 2% (dois por cento) ao mês sobre o valor da mensalidade reajustada, mais a atualização monetária.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO-** As empresas deverão efetuar o repasse da mensalidade descontada de seus empregados, através de boleto bancário emitido pelo site do sindicato [www.asseiomrj.com.br](http://www.asseiomrj.com.br), ou [www.siemaco-rio.com.br](http://www.siemaco-rio.com.br), tendo a partir daí, prazo de 5 (cinco) dias para enviarem à sede do Sindicato Laboral, a listagem dos sócios quitados para aquisição do recibo definitivo.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** – Em caso de discordância entre a lista enviada pelo Sindicato com o pagamento feito pela Empresa, deverá a mesma apresentar e enviar ao Sindicato, justificativa dos associados não quitados.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CERTIDÃO DE REGULARIDADE SINDICAL - CERSIN**

Por força do Artigo 1º, inciso IV, da Constituição Federal, que prevê a valorização social do trabalho, e em atenção aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, que resguarda direitos dos empregados contra a prática de precarização de mão de obra, as empresas para participarem em licitações públicas ou privadas, ou ainda para contratarem com órgãos da administração pública, direta, indireta ou contratação por setores privados, deverão apresentar certidão de regularidade para com suas obrigações sindicais.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Esta certidão será expedida pelos Sindicatos Convenientes, individualmente, para qualquer empresa, indistintamente, seja associada ou não, assinada por seus Presidentes ou seus substitutos legais, no prazo máximo de 72 (setenta e duas) horas, após a devida solicitação, com validade de 90 (noventa) dias.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Consideram-se obrigações sindicais:

- a) Recolhimento da contribuição sindical (profissional e econômica);
- b) Recolhimento de todas as taxas e contribuições aqui inseridas;
- c) Cumprimento integral desta Convenção Coletiva de Trabalho;
- d) Certidão de regularidade para com o FGTS, INSS e Município;
- e) Cumprimento das normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho previstas na CLT, bem como na legislação complementar concernente à matéria trabalhista e previdenciária.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** A falta de certidão ou vencido seu prazo, que é de 90 (noventa) dias, permitirá às empresas licitantes, bem como aos Sindicatos Convenientes, nos casos de licitação pública ou privada, alvejarem o processo licitatório por descumprimento das cláusulas convencionadas, por via administrativa e/ou judicial.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Somente será expedida a Certidão de Regularidade Sindical (CERSIN), para a empresa que estiver cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas da presente convenção.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - ALTERAÇÃO CONTRATO DE TRABALHO**

Fica acordado entre as partes convenientes, que qualquer alteração no contrato de trabalho, inclusive para convalidar os acordos individuais, se necessário, poderão ser realizados com a aquiescência do Sindicato Laboral, independente de lei e/ou Medida Provisória.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - DIA DO EMPREGADO DE ASSEIO**

Fica assegurado o dia 16 de Maio como sendo o "Dia do Empregado de Asseio e Conservação", data esta em que será eleito o Servente-Padrão, ocasião em que ambas as entidades promoverão um evento festivo.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - DIVERGÊNCIAS**

As divergências surgidas na vigência desta Convenção poderão ser dirimidas pelos Sindicatos Convenientes, através de Termos Aditivos específicos, bem como na Comissão de Conciliação Prévia Intersindical ou na Justiça do Trabalho, sempre que não houver acordo entre as partes.

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - COMISSÃO INTERSINDICAL DE CONCILIAÇÃO PREVIA DE ASSEIO E CONSERVAÇÃO-CICPAC**

Os Sindicatos Convenientes revalidam a Cláusula Septuagésima Primeira – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, da Convenção Coletiva de Trabalho, firmada para o período de 1º de Março de 2023 a 29 de Fevereiro de 2024, registrada no MTE sob a MR016702/2023.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO -**



## OBRIGATORIEDADE

Visando o equilíbrio econômico-financeiro dos contratos de prestação de serviços, as empresas, obrigatoriamente, deverão levar ao conhecimento dos tomadores de serviços, o inteiro teor da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - REFORMA TRABALHISTA LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017

Os Sindicatos Convenientes acordam que a Lei nº 13.467/17 terá efeito imediato e aplicação integral nos contratos de trabalho em curso, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada, nos termos do artigo 5º, da XXXVI, da Constituição Federal.

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - PRINCÍPIOS DA UNIDADE SINDICAL E VALORIZAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO

As empresas que venham a prestar serviços de Asseio e Conservação no Município do Rio de Janeiro deverão cumprir integralmente os termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como possíveis Acordos Coletivos de Trabalho firmados com o Sindicato dos Empregados das Empresas de Asseio e Conservação do Município do Rio de Janeiro, sendo vedado, para todos os fins de direito, em nome dos Princípios Constitucionais da Unidade Sindical e da valorização social do trabalho, a celebração de qualquer outro Instrumento Normativo firmado com outros entes sindicais e com condições de remuneração salarial inferiores.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O piso salarial mínimo para a função de servente é no valor de R\$1.610,00 (um mil e seiscentos e dez reais), para jornada normal de trabalho previsto no art. 7, inciso XIII, da CF, sendo vedado qualquer pacto normativo prevendo piso salarial menor que o previsto na presente convenção coletiva de trabalho.

## DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - DESCUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Considerando-se que a Convenção Coletiva de Trabalho representa direito do empregado, nos termos do Art. 7º, XXVI, da Constituição Federal e, visando a que, conjuntamente, as partes aqui convencionadas possam agir contra irregularidades no cumprimento das obrigações trabalhistas elencadas nesta convenção e nas leis em geral, fica estabelecido que, a qualquer tempo, o Sindicato Laboral e/ou Patronal ou o Sindicato Laboral e/ou qualquer empresa, manifestar-se-ão junto aos clientes tomadores de serviços, quando tiverem ciência de que alguma empresa tenha apresentado preço considerado inexecutável, ou seja, aquele que evidencia clara impossibilidade do cumprimento remuneratório trabalhista e fiscal. Esta ação conjunta e/ou isolada, dependendo de cada situação, ensejará em manifestação escrita junto ao cliente - tomador de serviços de asseio e conservação por parte principalmente do Sindicato Laboral, visando a alertá-lo para a impossibilidade matemático-financeira do preço (inexecutável) cobrir as obrigações trabalhistas e fiscais, coadunando-se, outrossim, com o disposto no Art. 48, II, da Lei nº 8.666 de 21/6/93.

## RENOVAÇÃO/RESCISÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

### CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - ANTECIPAÇÃO DA DATA BASE

As partes poderão deliberar sobre a antecipação da data base da categoria de Asseio e Conservação, caso a data base do Salário Mínimo Nacional seja antecipada.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - PERÍODO DE ADAPTAÇÃO À NOVA FUNÇÃO**

A empresa poderá alterar o contrato de trabalho do empregado até o prazo de 6 (seis) meses da promoção de cargo, caso o mesmo não tenha se adaptado às rotinas da nova função, ocasião em que, de forma a preservar o emprego, o mesmo será revertido ao cargo efetivo e anteriormente ocupado, inclusive, com o salário anterior à respectiva promoção.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - PRESERVAÇÃO DO BENEFÍCIO**

Os benefícios oferecidos por força dos contratos de prestação de serviços terceirizados, com custeio integral ou parcial por parte da empresa contratante de serviços, como plano de saúde ou odontológico, poderão ser descontinuados em virtude de aposentadoria por invalidez, afastamento formal ou por transferência do empregado de seu antigo posto de serviço para um novo local, onde não haja as mesmas previsões contratuais de trabalho, passando o empregado a receber os benefícios convencionados, nos termos da legislação pertinente.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Os benefícios previstos na presente cláusula não geram obrigatoriedade para todos os empregados, mas tão somente àqueles vinculados aos contratos de prestação de serviços terceirizados que fizerem tal exigência.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No caso do plano de saúde ou odontológico, de forma a não haver razão de descontinuidade do atendimento ao empregado, a empresa manterá o pagamento pelos 60 dias que sucederem ao respectivo afastamento ou transferência previsto no caput, sendo que após o prazo assinalado de 60 dias, o plano de saúde ou odontológico correrá por conta e responsabilidade exclusiva do empregado, que será comunicado por escrito no ato de seu afastamento ou transferência.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Nos casos de demissão do empregado, o plano de saúde ou odontológico será imediatamente descontinuado.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Na hipótese de substituição ocasional, ou ainda para cobertura de ausências, férias e licenças, os benefícios ofertados por força de contrato de prestação de serviços poderão ser instituídos, a partir do 90º (nonagésimo) dia de trabalho, desde que vinculado ao contrato de prestação de serviços que gera o respectivo direito.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - SESMET COLETIVO**

O Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação do Estado do Rio de Janeiro fica autorizado, para efeito das previsões do subitem 4.14.3, da NR 04 da Portaria 3214/78, a constituir, organizar e administrar "Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho".

## **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - DO AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

Na hipótese do empregado ser encaminhado ao INSS para recebimento de benefício previdenciário, e tenha este sido negado ou cessado, deverá o mesmo retornar a empresa imediatamente após comunicação do INSS. Fica, outrossim, determinado que o empregado deverá informar a empresa as decisões de deferimento ou indeferimento e/ou demais movimentações de benefícios e/ou aposentadoria, no prazo máximo de 48 horas após comunicação, sob pena de não poder requerer qualquer verba inerente ao período não informado.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, e não retorne ao trabalho, deverá o mesmo entregar a empresa, por escrito, a

intenção de recurso, ficando durante o período com o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os tramites legais de retorno ao trabalho.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE DÉBITOS TRABALHISTAS**

Fica estabelecido que o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas (art. 507-B da CLT), que é uma faculdade dos empregados e empregadores, será firmado pelo Sindicato Laboral, desde que a empresa esteja cumprindo rigorosamente com todas as cláusulas convencionadas, com a apresentação da CERSIN previsto na cláusula sexagésima sétima da presente convenção coletiva de trabalho.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O termo previsto no caput da presente cláusula discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - DO REGISTRO DA NORMA COLETIVA DE TRABALHO**

Os Sindicatos Convenientes revalidam o disposto no parágrafo primeiro, do artigo 614 da CLT, determinando que as Convenções e os Acordos entrarão em vigor 3 (três) dias após a data do respectivo protocolo no Ministério do Trabalho e Emprego, criando direitos e obrigações, bem como produzindo seus efeitos legais reconhecidos pelo inciso XXVI, do artigo 7º, da Constituição Federal.

**PARÁGRAFO ÚNICO:** O depósito das normas coletivas de trabalho no sistema mediador do MTE, nos termos da imensa jurisprudência do TST (PRECEDENTES), servirá única e exclusivamente para fins de publicidade.

}

**RICARDO COSTA GARCIA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMP ASSEIO E CONS EST DO RIO DE JANEIRO**

**GILBERTO CESAR DE ALENCAR**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS DE EMPRESAS DE ASSEIO E CONSERVACAO DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO-**  
**RJ**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministerio do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.

**Anexo VI - Mediador - Extrato Acordo Coletivo - roraima.  
pdf**

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2024

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RR000013/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 09/04/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR015491/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 13622.200908/2024-21  
DATA DO PROTOCOLO: 08/04/2024

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SIND. DOS TRAB. EM EMP. PREST. DE SERV., LIMPEZA URBANA, AREAS VERDES, ASSEIO E CONS. E COLOCACAO DE MAO DE OBRA DE TERCEIROS DO ESTADO DE RORAIMA, CNPJ n. 39.974.352/0001-83, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXANDRE GROSSI DE ALMEIDA;

E  
DIAMOND SERVICOS DE LIMPEZA E MAO DE OBRA LTDA, CNPJ n. 08.538.011/0001-31, neste ato representado(a) por seu Sócio, Sr(a). JOSE ELIAS ALVES FLEXA;  
celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços Terceirizados e de asseio e Conservação e Limpeza Urbana, exceto Trabalhadores em Empresas de Segurança e Vigilância e os Diferenciados**, com abrangência territorial em RR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIOS NORMATIVOS

A partir de **1º de janeiro de 2024**, ficam garantidos os seguintes salários normativos, conforme tabela estabelecida neste instrumento coletivo.

**Parágrafo Primeiro:** Entende-se como **PISO SALARIAL DA CATEGORIA**, o salário a ser pago para os trabalhadores exercentes das funções, cujas denominações estão relacionadas com a atividade de asseio, limpeza e conservação predial: Auxiliar de limpeza e Servente de limpeza; em conformidade com a Classificação Brasileira de Ocupações CBO.

ARQUIVISTA	R\$ 2.355,00
ASCENSORISTA	R\$ 1.755,90
ATENDENTE	R\$ 1.890,90
AUXILIAR ADMINISTRATIVO II	R\$ 2.305,88
AUXILIAR ADMINISTRATIVO III	R\$ 2.945,55
AUXILIAR ADMINISTRATIVO IV	R\$ 3.588,90
AUXILIAR DE ARQUIVO	R\$ 1.430,02

CARREGADOR	R\$ 1.430,02
CUIDADOR	R\$ 1.430,02
ELETRICISTA DE INSTALAÇÕES ALTA TENSÃO	R\$ 2.766,55
ELETRICISTA DE INSTALAÇÕES BAIXA TENSÃO	R\$ 2.090,76
LAVADEIRA	R\$ 1.430,02
LAVADOR DE VEICULOS	R\$ 1.430,02
MANOBRISTA	R\$ 1.430,02
MAQUEIRO	R\$ 2.257,60
MONTADOR DE MOVEIS	R\$ 2.355,00
MOTOBOY	R\$ 1.455,00
MOTORISTA CATEGORIA B	R\$ 1.455,00
OPERADOR DE REDE	R\$ 2.945,55
RECEPCIONISTA BILINGUE	R\$ 3.815,67
RELAÇÕES PÚBLICAS	R\$ 3.815,67
SECRETÁRIO (A) EXECUTIVO (A)	R\$ 3.815,67
TÉCNICO EM INFORMÁTICA	R\$ 3.815,67
TÉCNICO EM SECRETARIADO (A)	R\$ 2.485,00
TÉCNOLOGO (A) EM SECRETARIADO	R\$ 3.477,00
TELE-ATENDENTE	R\$ 1.890,00
TELEFONISTA	R\$ 2.033,55
TRABALHADOR AGROPECUARIO	R\$ 1.890,90
TRATADOR DE ANIMAIS	R\$ 1.865,60
VAQUEIRO	R\$ 1.865,60

**Parágrafo Segundo:** Nenhum trabalhador, exceto o Aprendiz que é regido por legislação própria e trabalhadores não vinculados aos TOMADORES, poderão perceber salário inferior a R\$ 1.430,02,00 (hum mil quatrocentos e trinta reais e dois centavos) por mês.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Fica Garantido a todas as demais funções e cargos que não estejam estabelecidos neste instrumento coletivo o reajuste salarial correspondente ao percentual integral 7,52% (sete, vírgula, cinquenta e dois por cento) acumulado no período de 01/01/2024 e 31/12/2024 cuja base de cálculo será o valor nominal dos salários percebidos em 31/12/2023, respeitado o valor do Salário Mínimo Nacional quando a aplicação do INPC resultar em valor menor.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

### CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO DE SALÁRIOS

Fica obrigada a empresa abrangida por este ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, que o saldo de salários dos trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento será pago impreterivelmente até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa deverá especificar no comprovante de pagamento de salários, todas as verbas recebidas pelo trabalhador, bem como todos os descontos.

**Parágrafo Segundo:** Os comprovantes de pagamentos de salários citados no Parágrafo Primeiro desta cláusula serão entregues aos trabalhadores até o 5º (quinto) dia após a data do efetivo pagamento.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

### **CLÁUSULA SEXTA - PAGAMENTO DAS JORNADAS EXTRAORDINÁRIAS**

Ajustam as partes que no pagamento das horas extras realizadas pelos trabalhadores serão acrescidos de 50% (cinquenta por cento), sobre o valor da hora normal, sendo permitida qualquer forma de compensação das horas extras realizadas, inclusive a título de Banco de horas.

**Parágrafo Primeiro:** Quando as horas extras forem realizadas em dias compensados, dias destinados ao descanso, ou feriados, estas serão pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre o valor da hora normal, salvo quando compensação por banco de horas.

**Parágrafo Segundo:** Quando a empresa convocar seus trabalhadores a participarem de reuniões, cursos, simpósios, palestras ou qualquer outra atividade relacionada ao trabalho em horário fora do expediente contratual, estas devem ser remuneradas como horas extras acrescidas do percentual de 50% (cinquenta por cento) exceção se faz aos trabalhadores que ocupem cargo de confiança.

**Parágrafo Terceiro:** Aos trabalhadores convocados para trabalho em regime de horas extras em dia destinado ao seu descanso semanal especificamente, o descanso dominical, fica garantido um intervalo mínimo de 11 (onze) para o início da próxima jornada contadas a partir da marcação do final da jornada extraordinária, caso este limite não seja respeitado ficam as horas suprimidas deste intervalo pagas com o adicional de 100% (cem por cento) sobre a hora normal.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO**

Será garantido a todos os trabalhadores o Adicional Noturno no percentual de 20% (vinte por cento) sobre o salário hora do trabalhador pelos serviços prestados entre às 22h (vinte e duas horas) de um dia e às 5h (cinco horas) do dia seguinte.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Será garantido aos trabalhadores o pagamento do adicional de insalubridade conforme levantamentos técnicos contidos no PPRA ou PGR/LTCAT, ficando acertado que havendo mudança de função ou sendo acrescentadas atividades diferentes das já existentes será objeto de novas avaliações dentro do programa PPRA ou PGR/LTCAT para inclusão e definição do grau de insalubridade ou periculosidade e o seu respectivo pagamento.

**Parágrafo Primeiro:** Para efeito da aplicação dos percentuais serão consideradas as condições estipuladas a seguir:

a) Será garantido 40% (quarenta por cento) do salário mínimo aos trabalhadores que prestam serviços em áreas consideradas de grau máximo, de acordo com os levantamentos técnicos do laudo de insalubridade contidos no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) ou PGR ou LTCAT.

b) Será garantido 20% (vinte por cento) do salário mínimo aos trabalhadores que prestam serviços em áreas consideradas de grau médio, de acordo com os levantamentos técnicos do Laudo de Insalubridade contidos no PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) ou PGR e ou LTCAT.

c) O pagamento a que se refere o caput desta cláusula terá como base o salário mínimo nacional, desde que cumpridos os requisitos apontados nos itens “a” e “b” deste Parágrafo Primeiro,

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores transferidos de setores insalubres para setores considerados salubres nos termos do PPRA ou PGR e LTCAT deixarão de perceber o adicional de insalubridade correspondente a partir da data da efetiva transferência.

## **ADICIONAL DE PERICULOSIDADE**

### **CLÁUSULA NONA - ADIVIONAL DE PERICULOSIDADE**

Fica garantido adicional de 30% (trinta por cento) sobre salário, a título de adicional de periculosidade, desde que caracterizado em levantamentos técnicos contidos no PPRA ou PGR/LTCAT.

**Parágrafo Primeiro:** Havendo na atividade do trabalhador a incidência de adicional de insalubridade, fica garantido o adicional de maior valor, não cumulativo.

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores transferidos de setores perigosos para setores considerados não perigosos nos termos do PPRA ou PGR e LTCAT deixarão de perceber o adicional de periculosidade correspondente a partir da data da efetiva transferência.

## **OUTROS ADICIONAIS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - AJUDA PARA VIAGEM**

Aos trabalhadores que por necessidade do serviço tenham que fazer viagens intermunicipais, Estaduais ou internacionais, ou seja: Fora do perímetro urbano da sede base do setor de trabalho, receberá **antes de cada viagem** a título de auxílio de **Deslocamento com Pernoite** o valor de R\$ 150,00 (cento e cinquenta reais) para custeio das despesas com alimentação (um almoço e um jantar) e um pernoite, cujos valores estarão isentos de tributação nem formarão a base de cálculo para os encargos relativos ao FGTS e INSS, como não formarão base de cálculo para as demais verbas trabalhistas, exemplificadamente as férias, o décimo terceiro, horas extras e DSR tendo em vista que tais valores que recebem o título de Ajuda para viagens serem um auxílio pontual oferecido com o objetivo de auxiliar o trabalhador na conclusão de uma tarefa extra e no custeio fisiológico deste exercício.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa participante deste instrumento coletivo opcionalmente poderá antecipar os valores a título de diárias de viagem aos valores estipulados no caput desta cláusula, caso em que se isentam da prestação de contas ou comprovação dos valores recebidos e utilizados.

**Parágrafo Segundo:** Quando as viagens não incluírem a necessidade de pernoite o valor das despesas para cobrir almoço e jantar fica estipulado **Deslocamento sem Pernoite** no valor de R\$ 100,00 (cem reais) os quais serão pagos na forma do caput desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** Tendo em vista que, no presente Instrumento Coletivo constam atividades com abrangência territorial em Roraima que abrange a empresa que presta serviços terceirizados para órgãos públicos e federais a qual utiliza este instrumento coletivo em processos licitatórios embasadas na obrigação conforme os termos dos Editais específicos, fica convencionado que todos os trabalhadores desta empresa, inclusos os que exercem as funções descritas nesta cláusula **fazem parte da categoria preponderante do SIEMACO RORAIMA.**

**Parágrafo Quarto:** Não é devido à “ajuda para viagem” mencionada no Caput, quando a empresa fornecer dormitório e/ou alojamento, com refeições aos trabalhadores.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO**

As empresas se comprometem a fornecer VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO, o qual deverá ser pago até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente; à todos os trabalhadores, através de créditos em cartão específico,



em valor correspondente a R\$ 22,00 (vinte e dois reais) por dia efetivamente trabalhado, cujos valores serão creditados mensalmente, não sendo devido tal benefício na ausência de labor decorrente de faltas injustificadas, exceto faltas por acidentes do trabalho nos termos do Parágrafo Sexto desta cláusula mediante emissão da CAT correspondente.

**Parágrafo Primeiro:** Para todos os efeitos legais os benefícios acima não se constituem salário e, portanto, a ele não incorporará e nem repercutirá sobre qualquer verba consectária ao salário, tais como; exemplificadamente: Aviso Prévio, Horas Extras, 13º salário, Férias, Contribuição Previdenciária e Fundiária, ou Incorporação ao Salário Base, sendo devido exclusivamente durante o período que o integrante da categoria atender as condições do caput desta cláusula.

**Parágrafo Segundo:** Cada trabalhador participará com a importância de R\$ 0,25 (vinte e cinco) mensalmente que serão descontados de seus rendimentos a título de Vale Refeição, independente da autorização individual do trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** No período correspondente ao gozo de férias, benefício por licenças maternidade, paternidade, ou benefício previdenciário decorrente de doença, espécie 31 (trinta e um) o trabalhador não fará jus aos benefícios descritos no caput desta cláusula.

**Parágrafo Quarto:** Ocorrendo demissão do trabalhador cabe à empresa descontar em TRCT os valores diários referentes à refeição que houver sido paga relativa aos dias excedentes à data do seu desligamento, para tanto será considerado o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) por dia excedente à data do efetivo desligamento, quando os valores já estiverem à disposição do trabalhador.

**Parágrafo Quinto:** As empresas e a entidade profissional poderão firmar acordo coletivo para substituir o fornecimento do tíquete-refeição pelo fornecimento de refeição “in-natura” que atenda os pressupostos do programa de alimentação do trabalhador. O eventual acordo coletivo também poderá alterar os valores da remuneração (salário-base e /ou vale alimentação) em substituição ao tíquete-refeição; tudo conforme as partes vierem a se conciliar. As empresas que comprovadamente, há pelo menos 6 (seis) meses já vinham fornecendo refeição “in natura”, atendendo os pressupostos do PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) sem que houvesse discordância formal dos empregados ou entidade representante da categoria, poderão manter o fornecimento da mesma forma.

**Parágrafo Sexto:** Aos trabalhadores afastados por ACIDENTE DE TRABALHO, mediante apresentação da CAT, serão creditado os Valores Referentes VALE REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO proporcional ao número de dias trabalhados.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE**

Os trabalhadores que comprovem o local de residência superior a 2.000m (dois mil metros) do local da prestação de serviços, fazem jus ao fornecimento de vale transporte em quantidade suficiente para o seu deslocamento residência / empresa / residência e deverão requerer formalmente o benefício, observada esta e demais condições.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa fica dispensada do fornecimento do vale transporte quando, através de comprovação, os trabalhadores morem num perímetro igual ou inferior a 2.000m (dois mil metros) do local da prestação do serviço – frente de trabalho; ou quando estes usem condução própria; ou fornecida pela empresa para sua locomoção, como por exemplo: rota / frente de trabalho / rota / empresa.

**Parágrafo Segundo:** Os trabalhadores que fizerem comprovadamente uso indevido dos vales transportes (venda, troca, etc.) serão demitidos por justa causa, de acordo com o Parágrafo 3º do artigo 7º do Decreto Lei nº95.247/87.

**Parágrafo Terceiro:** Fica certo e acordado que serão descontados 6% (seis por cento) do salário base do trabalhador que fizer uso do benefício em questão, de acordo com o disposto no inciso I do artigo 9º do Decreto Lei 95.247/87.

**Parágrafo Quarto:** A empresa ficará isenta do fornecimento do vale transporte aos trabalhadores que utilizam sistema de ônibus fornecido pela empresa para o deslocamento dos trabalhadores no trajeto rota / frente de trabalho / rota / empresa, ou aos trabalhadores que optem pelo não recebimento do benefício, independente da distância entre sua residência e a empresa.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES**

As homologações das rescisões do contrato de trabalho aos trabalhadores que tenham cumpridos um ano ou mais de contrato de trabalho, poderão a critério dos trabalhadores serem realizadas na sede do **SIEMACO RORAIMA** no município de Boa Vista - RR.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa ficará obrigada a fornecer aos seus trabalhadores demitidos, ou àqueles que tenham pedido demissão, carta de recomendação contendo a discriminação do período de trabalho e a declaração de que "não há nada que desabone a conduta do trabalhador", exceto aos que venham ser demitidos por Justa Causa.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - QUITAÇÃO ANUAL DAS VERBAS TRABALHISTAS**

É facultado aos trabalhadores e a empresa, na vigência ou não do contrato de trabalho, firmar o TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS perante a entidade sindical signatária, sendo adotado o modelo acordado entre o SIEMACO/SP e SELUR/SP.

**Parágrafo Único:** O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente, e dele constará a quitação anual dada pelo empregado com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ANOTAÇÕES EM CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL**

A Carteira de Trabalho e Previdência Social CTPS do trabalhador será, obrigatoriamente, devolvida pelo empregador ao empregado mediante recibo de devolução, num prazo de 48 (quarenta e oito) horas, com todas as anotações pertinentes a Contratação, Remuneração e condições especiais, se houver, de acordo com os Artigos 29 e 34 da CLT.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES**

### **NORMAS DISCIPLINARES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR**

Todo trabalhador atingido por medida disciplinar tomará ciência em documento apropriado contendo as razões e a extensão após a apuração dos fatos.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa compromete-se não aplicar rigor excessivo nem submeter o trabalhador a condição degradante ou humilhante.

**Parágrafo Segundo:** A empresa obrigará-se a ceder cópia impressa da medida disciplinar onde constem os motivos da aplicação da medida disciplinar ao trabalhador.

**Parágrafo Terceiro:** Não caberá medida disciplinar ao trabalhador que comprovar acompanhamento de parente doente à rede hospitalar pública ou privada, cabendo comprovar mediante documento o vínculo de parentesco restrito ao cônjuge e aos filhos.

### **ESTABILIDADE MÃE**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - GARANTIAS AS TRABALHADORAS GESTANTES**

As trabalhadoras que se encontram no período de gravidez, a partir do 4º (quarto) mês, comprovado pela Caderneta de Gestante ou atestado emitido por Médico não poderão ter sua jornada de trabalho prorrogada a título de horas extras, ficando ainda assegurada estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 05 (cinco) meses após o parto.

### **OUTRAS ESTABILIDADES**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

A todos os trabalhadores demitidos cujo último dia da repercussão do Aviso Prévio, ainda que indenizado, ocorra dentro do período de 02 a 31 de Dezembro, portanto, nos 30 dias que antecedem a data base da categoria, 1º de janeiro de cada ano, é garantida a indenização adicional correspondente a um salário nominal conforme art. 9º. Da Lei 7.238/84.

**Parágrafo Primeiro:** A todos os trabalhadores demitidos cujos início do aviso, ainda que indenizado, ocorra a partir de 03 de Dezembro de cada ano e que tenha seu prazo final ocorrendo a partir da 01 de Janeiro do ano seguinte é garantido o recálculo dos valores rescisórios com base no valor dos salários garantidos em negociação coletiva, não sendo devida nenhuma outra indenização além da diferença a ser apurada tomando por base o valor calculado e o valor a vigor após 1º de Janeiro repercutidos sobre as demais parcelas salariais, previdenciárias e fundiárias nos termos da legislação específica.

**Parágrafo Segundo:** O pagamento das diferenças a que fizer jus será formalizado em TRCT complementar, cujo pagamento das verbas apuradas será realizado em até dez (10) dias a partir da data em que o trabalhador comparecer à empresa solicitando o recálculo e a correspondente a complementação rescisória.

**Parágrafo Terceiro:** Considerando a característica do setor de Asseio e Conservação ser prestação de Serviços contínuos a terceiros, exclusivamente no caso de rescisão contratual por parte do contratante. NÃO será devida a indenização adicional equivalente a um salário mensal, no caso de dispensa sem justa causa, conforme determina o artigo 9º das Leis 6.708/79 e 7.238/87.

**Parágrafo Quarto:** Não é devido à indenização mencionada no Caput, nos casos em que contrato de Prestação de Serviços (entre o órgão público ou órgão privado) tenha seu término previsto em contrato entre 02 a 31 e Dezembro com a empresa a qual o trabalhador é registrado.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica pactuada, como regra geral, Jornada de trabalho de até 44 horas semanais distribuídas durante a semana, que podem ser de segunda a sexta-feira, ou de segunda a sábado.

**Parágrafo Primeiro:** Fica avençada jornada de 12X36 (doze horas de trabalho, por trinta e seis horas de descanso) para os trabalhadores quando as exigências do tomador assim o exijam, garantida uma hora para refeição e descanso, que deverá ser anotada em registro de jornada de trabalho, independente da jornada de trabalho ocorrer diurna ou noturna ou ainda no formato misto proibindo-se a realização de horas suplementares sequenciais à jornada já concluída, para os trabalhadores abrangidos neste Parágrafo.

**Parágrafo Segundo:** Fica pactuado que para atendimento de setores e demandas específicas as empresas poderão estabelecer jornadas semanais de 36 horas ou 180 (cento e oitenta) horas mensais distribuídas de segunda a sábado, sendo obrigado a concessão de intervalo de 15 minutos durante a jornada não computados como jornada de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** Havendo necessidade de mudança excepcionalmente temporária para atendimento de necessidades de serviços em horário noturno ou misto notadamente para a realização dos serviços de limpeza pós eventos, fica a empresa pactuante autorizada efetivar a modificação dos horários obedecendo aos intervalos legais extra e intra jornada de forma que nenhum trabalhador tenha prejuízo dos seus descansos legais, inclusive quando retornar para o seu horário efetivo de trabalho, neste caso, se necessário for a empresa concederá folga não compensatória para atendimento dos descansos legais entre as jornadas conforme estabelecido em lei.

**Parágrafo Quarto:** Fica garantido aos empregados que trabalham 06 horas diárias (180 horas mensais) o mesmo piso salarial de acordo com a função exercida de acordo com as funções descritas na Cláusula Terceira deste Acordo Coletivo do Trabalho.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - INTERVALO PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO**

A empresa participante ou abrangida por este instrumento coletivo, por obrigação legal, deve conceder intervalo de no mínimo 01 (uma) hora para que os trabalhadores possam usufruir de intervalo destinado ao repouso e alimentação.

**Parágrafo Primeiro -** Fica também avençado que todos os trabalhadores que exerçam funções de natureza externa, ou seja, fora do ambiente interno das instalações da empresa, que não recebem incidência de supervisão hierárquica direta em todo o tempo de suas jornadas de trabalho. E, Considerando que, todos os trabalhadores têm conhecimento dessas condições, e que as atividades de natureza externa dependem em termos práticos, de providências dos próprios trabalhadores para programarem e cumprirem os seus intervalos de refeição. Fica por isso, estabelecido que os próprios trabalhadores têm a obrigação de cumprirem as suas jornadas de trabalho, de forma que seja também cumprido o horário de intervalo para repouso e alimentação, independentemente de supervisão hierárquica específica para este fim, dada a sua impossibilidade.

**Parágrafo Segundo:** Para atendimento das demandas próprias dos serviços fica a empresa aqui pactuante autorizada a flexibilizar os intervalos para refeição e descanso de seus trabalhadores em até (04) quatro

horas por cada jornada entre a segunda-feira e sexta-feira, quando necessário se fizer para manter as condições estabelecidas em contrato de prestação de serviços entre contratantes e contratadas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CONTROLE DE JORNADA**

A empresa poderá adotar, ao mesmo tempo, registro de pontos eletrônicos, mecânicos e manuais para controle de jornada de trabalho dos seus trabalhadores que atenda suas necessidades e se adéque aos seus diversos locais da prestação de serviços nos termos dos artigos 2º e 3º da portaria 373, de 25/02/2011, sem prejuízo do disposto no artigo 74, Parágrafo 2º da CLT, que determina o controle de jornada por meio manual, mecânico ou eletrônico.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO DE FALTAS**

Será abonada a falta do trabalhador quando este for prestar exame vestibular ou concurso público no dia em que coincidir com seu horário normal de trabalho, que deverá ser devidamente comprovado pelo trabalhador em até 48 (quarenta e oito) horas antes da realização do mencionado exame.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores terão suas faltas abonadas mediante apresentação de comprovantes documentais específicos para cada caso abaixo discriminado:

I - 02 (dois) dias corridos, contados da data do óbito, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou irmã ou pessoa que comprovadamente dependa economicamente do trabalhador.

II - 03 (Três) dias consecutivos em virtude de casamento não cumulativo com outros benefícios inclusive gozo de férias;

III - 01 (um) dia útil anualmente para doação de sangue;

VI - 01 (um) dia para fins de alistamento militar;

V - Os dias referentes à convocação do Tribunal Regional Eleitoral para os trabalhos nos pleitos eleitorais mediante documento comprobatório.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COMPENSAÇÃO DE DIAS NÃO ABRANGIDOS PELOS FERIADOS DO ESTADO DE RORAIMA**

Nos dias a seguir listados, quando não considerados feriado nos municípios de Roraima onde ocorra a prestação efetiva dos serviços, e havendo interesse da empresa em suprimir as jornadas nos respectivos dias serão concedidas folgas mediante compensação que corresponderá à mesma quantidade de horas de cada dia.

1 - Terça feira de carnaval;

2 - Manhã da quarta-feira de cinzas;

3 - Corpus Christi.

**Parágrafo Primeiro:** A compensação para as folgas nos dias acima especificados poderá ser realizada antes ou depois dos dias listados no caput desta cláusula na mesma quantidade de horas de cada jornada.

**Parágrafo Segundo:** Para os dias considerados feriados através das leis federais, estaduais ou municipais ficam estabelecidos o cumprimento do respectivo descanso no dia; podendo a empresa e o empregado

acordarem a compensação de jornada, através da troca de feriado nos termos do artigo 611 – A da CLT.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS DO TRABALHADOR**

Fica estabelecido que o trabalhador possa gozar férias no período coincidente com a época do seu casamento, bastando para isso, que o mesmo comunique a empresa por escrito, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias do início das férias.

**Parágrafo Primeiro:** Cônjuges que exerçam suas atividades na mesma empresa poderão gozar férias no mesmo período, quando solicitados por escrito com antecedência mínima de 90 (noventa) dias do início das férias, desde que a concessão das férias a ambos não prejudique o desenvolvimento dos trabalhos.

**Parágrafo Segundo:** Fica garantido ao empregador conceder férias proporcionais ao trabalhador nas seguintes situações: nos termos de contratos, nos recessos (escolar, judicial e outros).

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - LICENÇA PATERNIDADE**

Por ocasião do nascimento de filho do trabalhador a licença paternidade será de 05 (cinco) dias corridos contados do dia seguinte ao nascimento, exceção quando o trabalhador já estiver em gozo de benefícios previdenciários, férias, doenças, ou qualquer outro afastamento legal, neste caso a contagem dos dias correrá normalmente dentro do período da ocorrência do afastamento, não havendo concessão após findo o afastamento.

**Parágrafo único:** A comprovação será efetivada mediante a apresentação do documento expedido pela Maternidade, ou da efetiva certidão de nascimento.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - FORNECIMENTO DE EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (E.P.I.)**

A empresa fornecerá aos seus trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual (EPI), necessários ao trabalho de acordo com as Normas Regulamentares (NR) expedidas pelo Ministério do Trabalho. Os equipamentos serão entregues mediante recibo, sendo a orientação para uso e conservação do mesmo, responsabilidade da empresa. A utilização dos Equipamentos de Proteção Individual (EPI), quando exigido, será obrigatória por parte do trabalhador.

**Parágrafo Único:** O trabalhador após advertido por escrito sobre a necessidade de utilização de Equipamentos de Proteção Individual, quando reincidente poderá ser demitido por justa causa.

## **UNIFORME**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - UNIFORMES**

A empresa deverá manter seus trabalhadores devidamente uniformizados, ficando obrigada a fornecê-los gratuitamente a cada 06 (seis meses) a quantia de 02 (dois) uniformes a cada ano. Fica assegurado à empresa o direito ao reembolso do valor correspondente ao uniforme fornecido, em caso de não devolução ou estrago voluntário do mesmo. A empresa também fornecerá uniforme aos trabalhadores em casos que comprovadamente houver a necessidade de reposição ou de substituição do mesmo, entende-se por uniforme a roupa e o calçado.

**Parágrafo Único:** A higienização dos uniformes é de responsabilidade dos empregados, nas condições definidas no parágrafo único do Artigo 456-A da Lei 13.467.

## **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATESTADOS MÉDICOS**

A empresa compromete-se a receber e abonar os dias constantes em atestados médicos apresentados pelos trabalhadores.

**Parágrafo Primeiro:** A aceitação dos atestados médicos de que trata o caput desta cláusula obedecerá a seguinte ordem: Atestados médicos fornecidos pelos médicos do SUS ou do sistema “S”; vindo a seguir os atestados passados por médicos da entidade sindical participante deste Acordo Coletivo; e, por último, serão aceitos os atestados médicos emitidos por médicos da rede particular de saúde.

**Parágrafo Segundo:** O trabalhador afastado de suas atividades, conforme estabelecido no parágrafo primeiro desta cláusula deve proceder à homologação do seu atestado no serviço médico da empresa para fins de acompanhamento das causas de adoecimento, e relatório anual do PCMSO obedecidos obrigatoriamente os prazos estabelecidos no parágrafo terceiro desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro:** Para atendimento aos prazos estipulados no e-social – Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas o recebimento dos atestados médicos a que se refere o caput e parágrafo primeiro desta cláusula obedecerá aos seguintes prazos:

- a) – **Atestado médico de 01 um dia:** 24 (vinte e quatro) horas contadas a partir da data da emissão para entrega ao empregador devidamente homologado;
- b) – **Atestado médico de 02 dois dias:** 48 (quarenta e oito) horas contadas a partir da data da emissão para entrega ao empregador devidamente homologado;
- c) - **Atestado médico de 03 três dias ou mais:** 72 (setenta e duas)

**Parágrafo Quarto:** O prazo acima descritos devem ser cumpridos a partir da data de início do atestado, para que o mesmo possua também valor legal no programa e-Social Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas.

**Parágrafo Quinto:** Serão aceitos os atestados médicos passados por odontólogos.

**Parágrafo Sexto:** Não serão abonados os dias ou horas constantes em comprovantes ou atestados de comparecimento do trabalhador aos serviços de saúde pública, particular, sistemas “S” e entidades sindicais onde não conste no referido atestado de comparecimento especificado a necessidade de afastamento das atividades laborais.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - AFASTAMENTO DECORRENTE DE BENEFÍCIOS PREVIDENCIÁRIOS**

a) Na hipótese do empregado encaminhado ao INSS para requerer/ingressar com o pedido de benefício previdenciário ter este negado ou cessado, deverá o mesmo se apresentar à empresa no prazo de 48 horas após comunicação do INSS para realizar o exame de médico de retorno ao trabalho, sob pena de dar início à contagem de tempo para caracterização do abandono de emprego e não poder requerer qualquer verba sem a devida contraprestação do serviço.

b) Caso o empregado opte por recorrer da decisão do INSS, pelas vias administrativas ou judiciais, de cessação de seu benefício ou negativa do mesmo sem retornar ao trabalho, mesmo com a anuência do

médico do trabalho da empresa no sentido de retorno ao trabalho, deverá o mesmo no prazo previsto no caput entregar à empresa o comprovante do recurso, ficando a partir de então o contrato de trabalho suspenso até que volte a laborar, cumprindo os trâmites legais de retorno ao trabalho, não lhe cabendo no período eventuais salários e benefícios vencidos e vincendos.

**c)** Para efeitos da presente cláusula, a ausência de atualização por parte do empregado sobre a sua situação previdenciária e respectivos dados cadastrais o sujeitará às cominações legais do art. 482 da CLT.

**d)** Anualmente, o empregado afastado deverá comunicar a empresa a sua respectiva situação, considerando os efeitos da presente cláusula coletiva de trabalho.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LOCAL PARA FILIAÇÃO SINDICAL**

As empresas cederão espaço interno visível aos seus trabalhadores, para que a SIEMACO RORAIMA possa proceder a filiação dos trabalhadores, afixar editais, avisos, notícias sindicais, boletins, circulares, panfletos e comunicações de interesse da categoria profissional, sendo vedada a divulgação de matérias de cunho político partidário.

### **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LIBERDADE SINDICAL**

Todo e qualquer diretor, delegado, conselheiro fiscal, suplentes inclusive, poderá se ausentar do trabalho para participar de atividades convocadas pela entidade profissional, até 04 (quatro) vezes por ano, obrigando-se a entidade sindical efetivas a solicitação com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas esclarecendo os motivos e o período de afastamento para a atividade.

### **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL**

Considerando a vontade dos trabalhadores manifestada em assembleia geral, e nos termos da Constituição Federal, em seu Artigo 8º, inciso IV, combinado com o art. 513, letra “e” da CLT, não revogados nem modificados por nenhuma legislação posterior, fica possibilitado o desconto na folha de pagamento dos salários dos trabalhadores da categoria, contemplados pelos benefícios do **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, da contribuição sindical e negocial e outras a favor da entidade laboral, fixadas em assembleia geral da categoria, ressalvado e em conformidade com o disposto nos artigos 545, 578, 579, 582 e 583 da CLT.

**Parágrafo Primeiro:** A forma de recolhimento da contribuição sindical, pelas empresas, está estabelecida no Artigo 586 da CLT, que determina o recolhimento à Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil. A empresa descontará a contribuição Negocial/Assistencial Profissional de cada um de seus empregados da seguinte forma:

**Parágrafo Segundo:** Na folha salarial de cada mês, a partir da data da homologação, o desconto da importância de R\$ 20,00 (vinte reais) para os empregados associados.

**Parágrafo Terceiro:** Na folha salarial de cada mês, a partir de janeiro de 2023, a importância de R\$20,00 (vinte reais) ou a 1% (um por cento) do salário de cada empregado, devidamente corrigido e limitado o desconto individual mensal a R\$40,00 (quarenta reais), a título de Contribuição Assistencial Negocial para os não associados prevalecendo o maior valor.

**Parágrafo Quarto:** As importâncias descontadas deverão ser recolhidas a SIEMACO RORAIMA em guias próprias fornecidas, até o dia 10º do mês subsequente ao vencido.



**Parágrafo Quinto:** Para os empregados contratados após a data base, o desconto será efetuado a partir do mês seguinte ao de admissão, garantindo-se aos mesmos, desde que não associados, o direito de oposição no prazo de 30 (trinta) dias após primeiro desconto.

**Parágrafo Sexto:** O desconto a que alude o caput desta cláusula somente ocorrerá após a filiação/associação do trabalhador ao Sindicato/Confederação e autorização por escrito do trabalhador encaminhada a empresa pactuante para os referidos descontos.

**Parágrafo Sétimo:** As questões de ação judicial oriundas de pedido de devolução de contribuições sindical ficam estabelecidas da seguinte forma:

1. Na hipótese de o empregado ingressar com ação judicial contra a empresa com o objetivo de obter devolução de valores descontados, a empresa será obrigada a notificar o SIEMACO RORAIMA, para que esse instrua o processo com as informações que entender cabíveis. Caso não faça a notificação dentro do prazo legal para a defesa, fica a empresa unicamente responsável por quaisquer medidas oriundas deste processo.

2. A empresa terá o direito de restituição de quaisquer contribuições sindicais, perante ao **SIEMACO RORAIMA**, em caso de decisão judicial transitada em julgado, que a obrigue a devolver contribuições descontadas do empregado e recolhidas ao sindicato.

## **DIREITO DE OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - OPOSIÇÃO AO DESCONTO DE CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL**

Os trabalhadores não associados poderão exercer o direito de oposição ao desconto da contribuição assistencial, nos seguintes termos:

- a) O prazo para a oposição será de 30 dias após a homologação da Convenção Coletiva de Trabalho.
- b) A carta de oposição deverá ser protocolada na sede ou subsede do SIEMACO RORAIMA ou por meio de carta registrada (AR), assinada de próprio punho, sem necessidade de reconhecimento de firma.
- c) Essa carta de oposição não tem um padrão estipulado, podendo ser uma simples menção de que não deseja mais o desconto de referida contribuição.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FORNECIMENTO DE DOCUMENTOS**

Após os recolhimentos da contribuição sindical (GRCS) e da Contribuição Previdenciária (GPS), a empresa se compromete a enviar a SIEMACO cópia dos respectivos comprovantes com as devidas **relações de trabalhadores ASSOCIADOS/FILIADOS** nos prazos constantes do art. 583, Parágrafo 2º. da CLT e Parágrafo 2º da Portaria Ministerial no. 3233/ Mtb, de 29/12/1983, Art 225, "V" do Regulamento da Previdência Social (RPS) aprovado pelo Decreto 3.048/99 (D.O.U) de 12/05/1999. O Sindicato Laboral quando do recebimento dessa documentação passará a ser o controlador único da informação, devendo assim cumprir o tratamento de dados adequados previstos na Lei Geral de Proteção de Dados, inclusive respondendo por vazamento e danos que porventura ocorram decorrente do não tratamento dos dados pessoais recebidos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

Ficam as empresas obrigadas a disponibilizar à entidade profissional, quadro ou mural em local visível, para que nele se façam afixação de editais, avisos, notícias sindicais, boletins, circulares, panfletos e comunicados de interesse da categoria profissional, sendo vedado à divulgação de matérias de cunho político-partidário.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS**

### **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - REGISTRO DA CCT**

Caberá ao **SIEMACO RORAIMA** a providência de imediatamente encaminhar ao Ministério do Trabalho, este instrumento para o competente registro e arquivo.

}

**ALEXANDRE GROSSI DE ALMEIDA**  
**PRESIDENTE**

**SIND. DOS TRAB. EM EMP. PREST. DE SERV., LIMPEZA URBANA, ÁREAS VERDES, ASSEIO E CONS. E COLOCAÇÃO  
DE MÃO DE OBRA DE TERCEIROS DO ESTADO DE RORAIMA**

**JOSE ELIAS ALVES FLEXA**  
**SÓCIO**  
**DIAMOND SERVIÇOS DE LIMPEZA E MÃO DE OBRA LTDA**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - ATA DOS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.



## **Anexo VI - IMR.pdf**

### **INSTRUMENTO DE MEDIÇÃO DE RESULTADO - IMR**

1. O Instrumento de Medição de Resultado – IMR é o ajuste escrito entre a contratada e o órgão contratante, que define, em bases compreensíveis, tangíveis, objetivamente observáveis e comprováveis, os níveis esperados de qualidade da prestação do serviço e respectivas adequações de pagamento:

1.1. Fica instituído, como parte integrante do contrato celebrado, o Instrumento de Medição de Resultados, em conformidade com a IN SLTI/MPDG n.º 5/2017, o qual tem por objetivo medir a qualidade dos serviços prestados pela CONTRATADA;

1.2. Durante a vigência do contrato, sob o acompanhamento da equipe de gestão e fiscalização do contrato, a medição da qualidade dos serviços prestados pela CONTRATADA será realizada por meio de sistema de ocorrências, cujo resultado definirá o valor mensal a ser pago no período avaliado;

1.3. As situações abrangidas pelo presente instrumento se referem a fatos cotidianos da execução do contrato, não isentando a CONTRATADA das demais responsabilidades ou sanções legalmente previstas;

1.4. A CONTRATANTE poderá alterar os procedimentos metodológicos de avaliação durante a execução contratual sempre que um novo sistema se mostrar mais eficiente que o anterior e não houver prejuízos para a CONTRATADA;

1.5. Este documento apresenta os critérios de avaliação da qualidade dos serviços, identificando indicadores, metas, mecanismos de cálculo, forma de acompanhamento e adequações de pagamento por eventual não atendimento das metas estabelecidas, conforme indicado na planilha abaixo;

1.6. Este anexo é parte indissociável do Termo de Referência, do Contrato e de seus demais anexos.

Execução dos serviços e garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas dos empregados	
Finalidade	Garantir a assiduidade e excelência na prestação dos serviços, inclusive quanto a prazos estipulados
Meta a cumprir	Menos de 5 (cinco) ocorrências por mês
Critérios de avaliação	Registro de ocorrências conforme tabela de itens a serem avaliados
Instrumento de medição	Número de ocorrências formalizadas
Forma de acompanhamento	Controle por parte da equipe de fiscalização do contrato
Periodicidade	Mensal
Mecanismo de Cálculo	Somatório de ocorrências

Início da vigência	Data da assinatura do contrato		
<b>INDICADORES</b>		<b>OCORRÊNCIA</b>	
		<b>Data</b>	<b>Observação</b>
1	*Haverá dedução do valor da Nota Fiscal mensal, caso seja apurado na Planilha de Medição mensal ausência de colaborador, por motivos de faltas justificadas ou injustificadas, no posto, conforme item 6.111.3. do Termo de Referência.		
2	Recusar-se a executar serviço determinado pela fiscalização, sem motivo justificado ou determinação formal.		
3	A Contratada quando solicitada deixar de alocar a devida cobertura por um período superior de horas, conforme exigido em Termo de Referência.		
4	Deixar de substituir empregado, de forma imediata, que tenha conduta inconveniente ou incompatível.		
5	Tratamento inadequado com o público.		
6	Causar danos nos materiais disponibilizados pela contratante para utilização nas demandas.		
7	Permitir ou causar danos ao patrimônio da CGU, de terceiros, à integridade física de quem quer que seja, lesão corporal ou consequências letais dentro das dependências.		
8	Prestar o serviço abaixo dos padrões de qualidade exigidos para o atendimento adequado das demandas do órgão.		
9	Dar causa ou contribuir para que o nível de segurança da informação da CGU seja fragilizado ou exposto.		
10	Dar causa ou contribuir para que os padrões de qualidade, segurança, organização, cumprimento de horários e atendimento ao público sejam prejudicados em reuniões, eventos ou cerimônias idealizadas pela CGU.		
<b>RELATÓRIO MENSAL DE OCORRÊNCIAS</b>			
MÊS/ANO REFERÊNCIA: ____/____			

Somatório de ocorrências		
Faixa de ajuste		
Percentual de desconto na Fatura		
Valor final da Fatura		
<b>FAIXA DE AJUSTE NO PAGAMENTO</b>		
<b>FAIXA</b>	<b>NÚMERO DE OCORRÊNCIAS</b>	<b>EFEITOS REMUNERATÓRIOS</b>
1	0 a 5	Remuneração de 100% do valor da fatura
2	6 a 8	Remuneração de 99% do valor da fatura
3	9 a 11	Remuneração de 98% do valor da fatura
4	12 a 14	Remuneração de 96% do valor da fatura
5	15 a 17	Remuneração de 94% do valor da fatura
6	acima de 17	Remuneração de 92% do valor da fatura
<p>* Indicador 1 - Registra-se que a glosa será realizada pelas horas vagas do valor do posto. E que o desconto no valor da fatura mensal ocorrerá independentemente de ocorrência dos demais indicadores, conforme descrito neste IMR.</p> <p>Caso tenham ocorrências nos demais indicadores, elas serão somadas a ocorrência do indicador 1, para levantamento do número de ocorrências no mês.</p>		